

Администрация Сямженского муниципального района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 15.02.2021 № 41

с. Сямжа

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Сямженского муниципального района «Спортивная школа»

В соответствии со [статьями 129, 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Законом](#) Вологодской области от 17.10.2008 N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", [постановлением](#) Правительства Вологодской области от 28 октября 2008 года N 2082 "Положение об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Вологодской области" (с последующими изменениями и дополнениями), руководствуясь решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008 N 77 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района"» (с последующими изменениями и дополнениями),

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Сямженского муниципального района «Спортивная школа».

2. Установить в МАУ СМР «Спортивная школа» систему оплаты труда в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением, и производить в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на эти цели и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

3. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации Сямженского муниципального района от 25.02.2019г. № 60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников и руководителя муниципального автономного учреждения «Сямженский физкультурно-оздоровительный комплекс «Кристалл»;

- постановление Администрации Сямженского муниципального района от 04.04.2019г. № 142 «О внесении изменения в постановление администрации района от 25.02.2019г. № 60»;

- постановление Администрации Сямженского муниципального района от 21.01.2020г. № 13 «О внесении изменения в постановление администрации района от 25.02.2019г. № 60»;

- постановление Администрации Сямженского муниципального района от 30.01.2020г. № 24 «О внесении изменения в постановление администрации района от 25.02.2019г. № 60».

4 . Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 12 февраля 2021 года.

Глава администрации района

Н.Н.Иванов

Утверждено:
Постановлением администрации
Сямженского муниципального района
от 15 февраля 2021г. № 41

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СЯМЖЕНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников автономного муниципального учреждения Сямженского муниципального района «Спортивная школа» Сямженского муниципального района (далее соответственно - Положение, Учреждения, Учреждение) разработано в соответствии с [законом](#) Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области" (с последующими изменениями и дополнениями), [постановлением](#) Правительства Вологодской области от 28 октября 2008 года N 2082 "Положение об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Вологодской области" (с последующими изменениями и дополнениями), в соответствии с Решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008г. № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» (с последующими изменениями) и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя и заместителя Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, [законом](#) области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ

"Об оплате труда работников государственных учреждений области", [постановлением](#) Правительства Вологодской области от 28 октября 2008 года N 2082 "Положение об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Вологодской области", а также настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам должностных окладов, установленным [законом](#) области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", отраслевых коэффициентов, коэффициентов квалификационного уровня (коэффициентов уровня квалификации) и коэффициентов за наличие квалификационной категории.

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера должностного оклада, установленного указанным [законом](#) области, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (коэффициента уровня квалификации), коэффициента за наличие квалификационной категории.

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае отсутствия профессиональных стандартов должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется:

- в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

Отнесение должностей работников Учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Минтруда России:

[от 29 октября 2015 года N 798н "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель организации \(подразделения организации\), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта";](#)

[от 28 марта 2019 года N 191н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер".](#)

2.3. Отраслевые коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер отраслевого коэффициента
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта первого уровня: -дежурный по спортивному залу.	1.8
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня: -инструктор-методист.	1.9
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня: -уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож.	1.8
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня -водитель.	1.7
Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации -тренер на этапе спортивно-оздоровительной и начальной подготовки.	1,9
Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации -тренер занимающихся, на тренировочном этапе.	1,5

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня (уровня квалификации)

устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер коэффициента квалификационного уровня
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень	2,7
2 квалификационный уровень	3,2
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	2,0
3 квалификационный уровень	2,5
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2,7
2 квалификационный уровень	2,8
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2,5
2 квалификационный уровень	2,7
3 квалификационный уровень	2,9
Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации	1,1
Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными	1,15

стандартами установлен 6 уровень квалификации	
---	--

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Коэффициенты за наличие квалификационной категории устанавливаются тренерскому составу в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории
Высшая категория	4
Первая категория	3
Вторая категория	2

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размерах от 4 до 12 процентов должностного оклада.

3.1.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается всем работникам Учреждения в размере 15 процентов месячной заработной платы.

3.1.3. Доплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.1.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100 % оклада.

3.1.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов часового оклада за каждый час работы в ночное время.

3.1.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.7. Доплата за сверхурочную работу:

Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.1.8. Работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с тренировочным процессом и не входящих в основные обязанности работников.

Размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с тренировочным процессом и не входящих в основные обязанности работников, и порядок их установления определяются учреждениями самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

3.1.9. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке не менее 1 года высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав спортивной сборной команды России и показавшего высокие спортивные результаты на официальных международных спортивных соревнованиях или вошедшего в состав спортивной сборной команды Вологодской области, Сямженского муниципального района и показавшего высокие спортивные результаты на

официальных всероссийских спортивных соревнованиях в размерах, указанных в Приложении 1 Таблица 1 к настоящему Положению.

Выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), тарифным ставкам работников учреждений за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена выплачивается при условии непосредственного и не менее 1 года участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

методическое и организационное обеспечение тренировочных мероприятий и спортивной деятельности;

медико-биологическое обеспечение;

обеспечение рационального питания;

транспортное обеспечение;

финансовое и материально-техническое обеспечение.

3.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников учреждений.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ

4.2.1. Доплата за качество выполняемых работ производится работникам ежемесячно исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности его деятельности (Приложение №2 к настоящему Положению).

Показатели эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Степень выполнения каждого

показателя эффективности деятельности оценивается в баллах в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об установлении, определении размера доплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.2.2. Единовременная выплата устанавливается работникам при условии поощрения или награждения работника за добросовестное выполнение своих трудовых функций в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации;

при награждении ведомственными наградами;

при поощрении Губернатором области.

Решение об установлении выплаты принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Данная выплата максимальным размером не ограничивается.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка за стаж работы)

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам, занимающим должности тренерского состава, а так же отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

время работы в Учреждении (с учетом предыдущих реорганизаций и переименований);

время работы в физкультурно-спортивных организациях;

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на иной работе на должностях, замещение которых требует наличия образования или квалификации, аналогичных занимаемой должности;

время военной службы граждан (альтернативной гражданской службы).

Надбавка за стаж работы выплачивается с даты возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата указанной надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Назначение надбавки за стаж работы производится приказом руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы для выплаты надбавки за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66(1) [Трудового кодекса Российской Федерации](#), а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Положение о комиссии и состав утверждается руководителем Учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются:

-интенсивность труда;

-сложность выполняемых работ;

-самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

-дополнительный объем работ в связи с внедрением новых методик, направленных на повышение эффективности и качества учебно-тренировочного процесса, рост спортивного мастерства, подготовка спортсменов высокой квалификации и увеличение количества занимающихся физической культурой и спортом.

- другие, установленные локальными нормативными актами учреждения (с учетом мнения представительного органа работников).

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников, осуществляющих реализацию программ в области физической культуры и спорта (общеразвивающих, предпрофессиональных, спортивной подготовки) устанавливается руководителем учреждения. (Приложение 3 Таблица 1, Таблица 2 к настоящему Положению).

Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности, размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя до 10 %.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 500 процентов должностного оклада.

4.4.2. Надбавка за категорийность устанавливается водителю в следующих размерах:

при наличии категорий "В", "С", "D", "Е", или В", "С", "D", "BE", или "В", "С", "D", "CE" - в размере 25 процентов должностного оклада, "В", "С", "Е", или "В", "С", "BE", или В", "С", "CE", или В", "С", "D", или "D" - в размере 10 процентов должностного оклада.

Решение об установлении надбавки принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.4.3. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие:

-почетных спортивных званий: "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России", "Почетный спортивный судья России" - в размере 20 процентов;

-спортивных званий "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России" - 15 процентов;

-почетного знака "За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации", почетного звания "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", нагрудного знака "Отличник физической культуры Российской Федерации" - 10 процентов должностного оклада (далее - надбавка за почетное звание).

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится при наличии почетного звания (награждении почетным знаком) с даты присвоения почетного звания или награждения почетным знаком.

При наличии у работника двух и более спортивных званий, ведомственных наград выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

Доплата за наличие почетных спортивных званий, награжденных почетным знаком производится работникам, принятым в учреждение на постоянной основе и для которых данное учреждение является как основным местом работы, так и для работников, работающих по совместительству.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты могут быть установлены как для работников, для которых учреждение является основным местом работы, так и для совместителей (внешних и внутренних).

Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

4.5.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитываются:

- результаты деятельности учреждения, учитываемые на основе установленных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения количественных и качественных показателей;

- добросовестное исполнение работниками учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка документов.

4.5.2. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании учитываются:

- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5.3 Премия к праздничным датам в т.ч. профессиональным праздникам.

4.5.4. Премииальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

V. Порядок , размеры оплаты труда Руководителя и заместителя Учреждения

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

5.2. Размеры должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат руководителя Учреждения устанавливаются Главой администрации Сямженского муниципального района и отражаются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего должностного оклада работников Учреждения и составляет до 3 размеров среднего должностного оклада работников Учреждения. При этом при расчете размера среднего должностного оклада работников Учреждения не учитываются оклады руководителя, заместителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителя) в кратности от 1 до 4.5.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Главой администрации Сямженского муниципального района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения и закрепляется в трудовом договоре.

5.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения;

5.4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения включают в себя:

- доплату за качество выполняемых работ;
- надбавку за стаж работы;
- доплату за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавку за почетное звание;
- премия по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера указанной выплаты.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основаниям и в размерах, предусмотренных подпунктом 4.4.3 настоящего Положения.

5.4.1. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются Главой администрации Сямженского муниципального района с учетом предложений комиссии, созданной при органе администрации Сямженского муниципального района, по подготовке предложений по регулированию трудовых отношений с руководителями муниципальных учреждений (далее - комиссии по регулированию трудовых отношений), либо руководителей структурных подразделений (органа) администрации Сямженского муниципального района в случае, если при них не создана комиссия по регулированию трудовых отношений .

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы и выплата за качество выполняемых работ устанавливаются ежегодно не позднее 30 числа месяца предшествующему началу года на основании показателей для установления выплат в соответствии с Приложением №4, №5 к настоящему Положению.

5.4.2. Руководитель учреждения в срок до 28 числа месяца, предшествующего началу года, представляет председателю Комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы, подтверждающие степень достижения показателей за предшествующий год.

5.4.3. На заседании Комиссии анализируются представленные материалы и подсчитываются проценты по всем показателям, указанным в

Приложениях №4,№5 к настоящему Положению, решение Комиссии оформляется протоколом.

5.4.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ определяются с учетом достигнутых результатов (общего количества процентов) исходя из имеющихся финансовых средств на данные цели.

5.4.5. Председатель Комиссии знакомит руководителя учреждения с решением Комиссии под роспись.

5.4.6. Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и более	40

Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Назначение выплаты производится распоряжением Главы администрации на основании решения протокола комиссии по установлению стажа, дающего право на ежемесячную надбавку руководителям муниципальных Учреждений.

Стаж работы для выплаты ежемесячной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа.

5.4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение указанной выплаты.

5.4.8. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основаниям и в размерах, предусмотренных подпунктом 4.4.3. настоящего Положения.

5.4.9. Премияльная выплата по итогам работы руководителю учреждения

Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за установленный период - квартал и (или) год.

Критериями оценки деятельности руководителя учреждения для его

премирования являются:

добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

успешное внедрение новых технологий, программ, методик;

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.

Размер премии по итогам работы за квартал и (или) год устанавливается Главой администрации Сямженского муниципального района.

Руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий по итогам выполнения особо важных и сложных заданий Главы администрации Сямженского муниципального района или заданий, требующих сокращенных сроков их выполнения.

В случае применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания ежеквартальная премия не устанавливается за квартал, в котором принято решение о применении к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания.

Премирование за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться ежемесячно при наличии средств.

5.5. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя Учреждения с учетом условий труда руководителем Учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.5.2. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Надбавка за стаж работы заместителю руководителя Учреждения устанавливается в размерах, предусмотренных пунктом 5.4.6 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливаются на основании показателей для установления выплат в соответствии с Приложением №4 к настоящему Положению приказом руководителя Учреждения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидий бюджета района и средств от приносящей доход деятельности.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% в фонде оплаты труда Учреждения.

6.3. Премииальные выплаты осуществляются

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждений может быть оказана материальная помощь:

работникам Учреждения - по решению руководителя в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом на основе письменного заявления работника;

руководителю Учреждения - по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размеры компенсационных выплат
за обеспечение высококачественного тренировочного процесса,
за участие в подготовке не менее 1 года высококвалифицированного
спортсмена, показавшего высокие спортивные результаты
на официальных спортивных соревнованиях

№ п/п	Уровень соревнований, показатели подготовки	Занятое место	Размеры выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) тренера за подготовку одного спортсмена, команды	Размеры выплат работникам в процентах от должностного оклада, тарифной ставки рабочих за обеспечение высококачественного тренировочного процесса
1.	В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1.	Чемпионат мира, Европы	4-6	до 100	до 10
	Кубок мира	1-6		
	Всемирная универсиада	1-6		
	Европейские игры	1-3		
	Кубок Европы, чемпионат России	1-3		
	Кубок России	1		
1.2.	Олимпийские игры	Участие	до 75	до 5
	Чемпионат мира, Европы	Участие		
	Кубок мира	Участие		
	Всемирная универсиада	Участие		
	Европейские игры	4-6		
	Кубок Европы	4-6		
	Чемпионат России	4-5		
	Всероссийская универсиада	1		
	Первенство России среди юниоров	1		
	Прочие Всероссийские	1		

	спортивные соревнования, включенные в ЕКП			
	Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	1		
	Первенство мира, Европы	1-6		
	Юношеские олимпийские игры	1-6		
	Первенство России среди юношей	1		
1.3.	Первенство России среди юниоров	2-3	до 50	до 3
	Спартакиада молодежи России (финальные соревнования)	2-3		
	Первенство России среди юношей	2-3		
	Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	2-3		
1.4.	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в ЕКП	1	до 30	до 4
1.5.	Прочие межрегиональные и областные спортивные соревнования, внесенные в ЕКП	2-3	до 20	до 3
2.	В командных игровых видах спорта:			
2.1.	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России	1-3	до 100	до 10
2.2.	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
	основной состав сборной		до 80	до 8
	молодежный состав сборной		до 50	до 8

	юношеский состав сборной		до 30	до 5
2.3	За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России	1-3	до 75	до 5
	на первенстве России	1-2		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
2.4.	За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России	4-6	до 30	до 5
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве области (при участии команд: не менее 5 среди мужских команд, не менее 5 – женских)	1-2		
	на межрегиональных соревнованиях, проводимых: органами власти в области физической культуры и спорта, федерациями, межрегиональными и всероссийскими общественными организациями	1-2		
2.5.	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:		до 20	до 2
	на чемпионате России	1-3		
	на первенстве России	1-2		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований	1		

	среди спортивных школ			
2.6.	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:		до 10	до 1
	на чемпионате России	4-6		
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве области (при участии команд: не менее 5 среди мужских команд, не менее 5 – женских)	1-2		
на межрегиональных соревнованиях, проводимых: органами власти в области физической культуры и спорта, федерациями, межрегиональными и всероссийскими общественными организациями	1-2			

Примечание:

1. Размеры выплат работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения со дня, показанного спортсменом (занимающимся) высоким спортивным результатом, и действуют в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований, а по соревнованиям, за участие в которых устанавливается выплата, до проведения следующих соревнований данного уровня.

2. Тренеры и специалисты, участвующие не менее двух лет в подготовке спортсмена, достигших высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее четырех лет с момента достижения спортсменом результатов.

3. Если в период действия установленных работникам учреждений размеров выплат:

спортсмен (занимающийся) поступил на учебу или работу в иное государственное учреждение физической культуры и спорта, но остался в составе спортивной сборной команды Сямженского муниципального района

по соответствующему виду спорта, выплаты работникам учреждений сохраняются до истечения срока их установления;

спортсмен (занимающийся) улучшил свой спортивный результат, размер выплаты работникам учреждений соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

4. Если по истечении срока действия установленных работникам учреждений размеров выплат спортсмен (занимающийся) не показал указанного в таблице результата, размер выплаты тренеру устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена (занимающегося), а выплаты работникам учреждений не устанавливаются.

Критерии и показатели надбавок за качество работ профессиональной деятельности тренеров муниципального автономного учреждения Сямженского муниципального района «Спортивная школа»

№	Показатель	Размер оценки показателя	Материалы, подтверждающие
Достижения в соревнованиях			
1	Результаты участия обучающихся в турнирах и официальных соревнованиях за последние полгода.	Областные соревнования: 1 место – 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 1 балл Первенство СЗФО, России: 1 место – 25 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 5 баллов	Положение о соревнованиях, выписки из протоколов, отчет о проведении соревнований.
2	Участие обучающихся, команд в межрайонных, областных, общероссийских соревнованиях.	Межрайонные соревнования – 1 балл Областные соревнования – 2 балла Первенство СЗФО, России - 3 балла	Положение о соревнованиях, выписки из протоколов, отчет о проведении соревнований.
3	Получение воспитанниками спортивных разрядов.	3 разряд – 1 балл 2 разряд – 2 балла 1 разряд – 3 балла КМС – 12 баллов МС – 20 баллов	Спортивная книжка
Проведение тренировочного процесса			
4	Количество групп занимающихся	1 группа – 1 балл	Журнал учета
5	Количество занимающихся в группах (в сумме)	До 20 человек – 1 балла 20-40 человек – 2 балла 40-60 человек – 3 баллов Более 60 человек – 4 баллов	Журнал учета, список квитанций об уплате посещений
Участие в спортивных мероприятиях района, организации			
6	Участие в проведении спортивных мероприятий районного уровня (судья, консультант, помощник организатора)	1 мероприятие – 1 балл	Положение о соревнованиях, выписки из протоколов, отчет о проведении соревнований.

7	Проведение мастер-классов, презентаций, выступление на конференциях, семинарах, форумах.	1 мероприятие – 1 балл	Отчет о мероприятии
8	Подготовка мероприятия (организатор мероприятия не профильного вида спорта)	1 мероприятие (профильного вида спорта) – 1 балл 1 мероприятие (не профильного вида спорта) – 2 балла	Отчет о мероприятии
Участие в деятельности организации			
9	Закрепление за направлением деятельности в организации (является ответственным, заместителем ответственного, состоит в комиссии учреждения)	1 направление – 5 баллов	Приказ учреждения
10	Ведение документации по деятельности учреждения	1 направление – 5 баллов	Оформление документации
Общие вопросы			
11	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие – 1 балл	Дело №01-07
12	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма по вине тренера	Отсутствие – 1 балл	Дело №01-07

Таблица 1

**Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы
по реализации программ спортивной подготовки**

№ п/п	Показатель	Рекоменду- емый размер выплаты в % от оклада (должност- ного оклада) устанавли- вается Учрежде- нием
На этапе начальной подготовки		
2.1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2.2	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку (отсутствие травматизма)	10
2.3	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
2.4	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.4	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2.5	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку (отсутствие травматизма)	10
2.6	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
2.7	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с	20

	предыдущим периодом)	
2.8	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
2.9	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20
2.10	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.11	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
2.12	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20
2.13	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
2.14	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20

Таблица 2

Размеры выплат за участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)

№ п/п	Показатель	Количественный показатель	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада) устанавливается учреждением
3.1	Участие в комплексе в рабочее время	1	до 2
3.2	Участие в комплексе, освобожденным от основной работы на период проведения ГТО	1	до 5

Показатели
для установления выплаты за интенсивность
и высокие результаты руководителя учреждения и его заместителя

N п/п	Показатели	Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю
1	2	3
1	Разработка (наличие) нормативных, методических и информационных документов по вопросам деятельности Учреждения	до 50
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения	до 60
3	Внедрение инновационных методов и форм деятельности Учреждения (участие в совещаниях, конференциях, разработка методических пособий, разработка и внедрение программ)	до 50
4	Привлечение на развитие материально-технической базы учреждения дополнительных источников финансирования	до 50
5	Перевыполнение количественных и качественных показателей деятельности учреждения без привлечения бюджетных средств	до 50

**Показатели
для установления выплат за качество выполняемых работ руководителя**

/п	Критерии	Показатели	Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю
	2	3	4
	Соответствие функционирования и развития Учреждения законодательству РФ, областному законодательству, уставу Учреждения, локальным актам	Наличие, полнота и качество устава, локальных актов Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, необходимых лицензий, планов работы Учреждения	до 30
	Уровень организации управления по направлениям основной деятельности Учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб физических и юридических лиц в результате деятельности Учреждения	до 30
Отсутствие нарушений законодательства в сфере основной деятельности		до 30	
Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными и другими организациями по направлению деятельности учреждения		до 30	
	Организация работы по развитию материально-технической базы Учреждения	Состояние условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, уровень информатизации Учреждения	до 20

	Организация работы с кадрами	Организация обучения, повышения квалификации работников Учреждения, формирование кадрового резерва Учреждения	до 30
	Соблюдение трудовых прав работников Учреждения	Отсутствие нарушений трудового законодательства, отсутствие задолженности по выплате заработной платы	до 30
	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины деятельности Учреждения	Отсутствие допущенных по вине руководителя Учреждения нарушений установленных сроков предоставления бюджетной, бухгалтерской, статистической отчетности; просроченной задолженности по уплате налогов и сборов; рост доходов учреждения по платным услугам	до 30
	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя Учреждения	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, решений, указаний, поручений контролирующих органов, отраслевых (функциональных) органов района, предложений по актам проверок и предписаниям, подлежащим выполнению, представление отчетов, запрашиваемых документов	до 30
		Соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка руководителем Учреждения	до 30

