

# АДМИНИСТРАЦИЯ

# ЧЕБАРКУЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Челябинской области

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«22» сентября 2023 г. №716

г. Чебаркуль

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьями 36 и 37 Устава Чебаркульского городского округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа (приложение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Чебаркульского городского округа от 22.12.2021 № 775 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивных школ, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2023 года.

4. Отделу защиты информации и информационных технологий администрации Чебаркульского городского округа (Епифанов А.А.) опубликовать настоящее постановление в порядке, установленном для официального опубликования муниципальных правовых актов.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Чебаркульского городского округа по социальным вопросам Попову Н.Е.

Глава Чебаркульского городского округа С.А. Виноградова

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель главы Чебаркульского

городского округа по социальным вопросам Н.Е. Попова

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

Заместитель главы Чебаркульского

городского округа по бюджетному процессу,

начальник финансового управления

администрации Чебаркульского городского

округа О.Г. Таймасова

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

Управляющий делами администрации М.А. Смагина

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

Исполняющий обязанности начальника

юридического отдела администрации А.А. Корюкова

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

Перечень рассылки:

Администрация - 1 экз.;

УФКиС – 1 экз.;

ФУ – 1 экз.

Исполнитель:

Начальник Управления по физической культуре и спорту \_\_\_\_\_\_\_ А.С.Никулин

тел. 2-04-36

Утверждено

Постановлением администрации

Чебаркульского городского округа

от 22.09.2023 г.№716

Положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа

1. Общие положения

# Положение «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа» (далее по тексту - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: от 24 декабря 2020 № 952н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель», от 21 апреля 2022 № 237н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта», от 09 марта 2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», от 10 сентября 2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», Приказа Госкомспорта Российской Федерации от 30.11.1995 № 325 «О рекомендуемых штатах физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 27 февраля 2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области, утвержденного постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 101-П, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 (протокола № 11), Указа Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Челябинской области, органов местного самоуправления Чебаркульского городского округа, регулирующих вопросы оплаты труда, содержащих нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа.

1. Заработная плата работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования (далее – Учреждение/Учреждения), подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркулького городского округа (далее - УФКиС ЧГО) (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше фактического размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам ранее при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
2. Положение включает в себя:

* порядок и условия оплаты труда работников Учреждений;
* условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;
* заключительные положения.

1. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Чебаркульского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учётом мнений представительного органа работников учреждения.

4. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

1. государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) настоящего Положения.

5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1. Порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждений
2. К должностям руководителей образовательных организаций относятся: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по методической работе.

К педагогическим должностям относятся: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист спортивной школы, старший инструктор-методист спортивной школы.

1. Педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов):

- инструкторам-методистам спортивной школы, старшим инструкторам-методистам спортивной школы – 36 часов;

-тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки – 18 часов.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные [дл](https://base.garant.ru/70878632/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block_1028)я тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Ставка заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, за продолжительность рабочего времени - норму часов тренерско-преподавательской работы, которая устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 часов в неделю (при работе по совместительству – не более 18 часов в неделю).

В рабочее время тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, включается тренерская работа (нагрузка), индивидуальная работа с обучающимся, 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 с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебно-тренировочному плану, специальности и квалификации работника и должно быть не менее 60 процентов от общего объема рабочего времени.

Для должностей директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по методической работе устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) – 40 часов.

При внутреннем совместительстве норма часов педагогической работы директора, заместителей директора разрешается не более 16 учебных часов в неделю.

Для осуществления педагогической деятельности руководитель Учреждения должен получить разрешение на совместительство в УФКиС ЧГО на основании заявления, написанного в свободной форме.

1. Объем тренерской нагрузки, установленный тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, учебном году) 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 (учебно-тренировочный период, учебный год) сохраняется преемственность тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей 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, руководитель 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 предоставляет в УФКиС ЧГО 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.

При этом за тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам в Учреждении, при «бригадном» методе работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим учебно-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. Для работников, осуществляющих методическую деятельность в Учреждении по должностям: инструктор-методист, старший инструктор-методист, учитывая сложность и важность выполняемой работы, устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу – 1,2 (далее именуется - ППК).
2. Оплата труда работников Учреждений включает в себя:
3. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
4. выплаты компенсационного характера;
5. выплаты стимулирующего характера.
6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно [приложениям 1-4](#bookmark12) к настоящему Положению.
7. Для расчета заработной платы работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, руководители Учреждений ежегодно в срок и по форме, установленной локальным актом УФКиС ЧГО, утверждают и представляют в УФКиС ЧГО тарификацию на начало учебного года.

В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа со спортсменами этапов спортивного совершенствования мастерства, объем тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

1. Выплата по доведению средней заработной платы тренерам-преподавателям, работающим в сельской местности и малых городах Челябинской области с населением до 50 тысяч человек, до среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Челябинской области производится согласно порядка предоставления и распределения субсидии местным бюджетам муниципальных районов и городским округов Челябинской области с численностью населения до 50 тысяч человек и заключенного соглашения между учредителем и Министерством физической культуры и спорту.

Фонд выплат формируется на календарный год в зависимости от размера нагрузки тренера-преподавателя. Внешним совместителям, работающим по должности тренер-преподаватель доплата не производится.

Выплата производится ежемесячно за фактически отработанное время.

1. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников Учреждений
2. Заработная плата по должностям инструктор-методист спортивной школы, старший инструктор-методист спортивной школы определяется по формуле:

ЗП=До\*ППК+КВ+СВ, где:

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), установленный в соответствии с приложением 6 настоящего Положения;

ППК - персональный повышающий коэффициент, установленный в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

1. При определении (расчете) заработной платы тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя применяется «подушевой» метод. Расчет производится по формуле:

ЗП=До х (n1\*k1\*ks1\*v1+n2\*k2\*ks2\*v2+…+nn\*kn\*kn\*vn) /100+КВ+СВ, где:

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), установленный в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению;

n1, n2, nn- количество лиц, занимающихся с тренером-преподавателем, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

k1, k2, kn- размер расчетного норматива за подготовку одного занимающегося по каждому этапу спортивной подготовки указан в таблице 1:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы подготовки занимающихся/спортсменов | Период обучения (лет) | Расчетный норматив за подготовку одного обучающегося (в процентах от оклада (должностного оклада) |
| Этап начальной подготовки | До года | 2 |
| Свыше года | 3 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | До 2-х лет | 5 |
| Свыше 2-х лет | 8 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | Весь период | 14 |

v1, v2, vn- коэффициент участия тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, в реализации учебно-тренировочного плана.

Коэффициент участия тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей определяется по формуле: v = vраб / vпрогр, где:

v - коэффициент участия тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в реализации учебно-тренировочного плана;

vраб - объем работы с группами, установленный работнику;

vпрогр - объем работы с группами, установленный по дополнительной образовательной программе спортивной подготовки.

Коэффициент участия применяется только в случае, если специалисты осуществляют работу с группой в меньшем объеме, чем установленный дополнительной образовательной программой спортивной подготовки объем работы на определенном этапе спортивной подготовки. Коэффициент не может превышать 1.

Ks – рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины), кроме указанных ниже, принимается равным 1,0.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) - киокусинкай, самбо, спортивное ориентирование, ks = 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых видов спорта) - лыжные гонки, легкая атлетика, дзюдо, плавание, пулевая стрельба, бокс, спортивная борьба ks = 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми – волейбол, хоккей, футбол, баскетбол ks = 0,9.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации, ks варьируется от 0,8 до 0,5. Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять 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. Виды выплат компенсационного характера

15. Работникам Учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада (ставки), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - [районный](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/12114074/1) [коэффициент](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/12114074/1) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи;
2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за увеличенный объем работ устанавливается работнику на срок, на который устанавливается увеличенный объем работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной части оклада (ставки) сверх оклада (ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части оклада (ставки) сверх оклада (ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (ставки) сверх оклада (ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (ставки) сверх оклада (ставки) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений в соответствии с [трудовым законодательством](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/12125268/1007) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Чебаркульского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждений по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, уровням квалификации профессиональных стандартов или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, Чебаркульского городского округа.

1. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются дополнительными соглашениями в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами Чебаркульского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждений.
2. Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с [Федеральным законом](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/70552676/200) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте втором [пункта 17](#bookmark6) настоящего Положения выплаты отменяются.
3. Виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждений
4. К выплатам стимулирующего характера относятся:
5. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: включает в себя исполнением работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от условий, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, с предъявлением повышенных требований и задач (сложность, срочность, выполнение задач в ограниченное время), а также оперативность работника в принятии решений, с учетом результата.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки, установленными локальным нормативным актом Учреждения. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не должны превышать величину четырех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения, осуществляющим спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам, непосредственно участвующим в обеспечении тренировочного процесса, рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 2. Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерий | Размер выплаты, процентов от оклада  (должностного оклада),% |
| Выполнение программ спортивной подготовки | Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы:  -от 60% контингента занимающихся на этапе начальной подготовки;  - от 80% контингента занимающихся на тренировочном этапе. | 10  15 |
| Качество спортивной подготовки | Количество спортсменов, получивших спортивный разряд (звание):  - мастер спорта;  - кандидат с мастера спорта;  - I разряд. | За каждого обучающегося  10  5  1 |
| Призовые места на официальных международных, всероссийских, межрегиональных и областных спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план Минспорта России и Минспорта Челябинской области.  1-3 место | За каждого обучающегося  до 30 |

1. выплаты за качество выполняемых работ (критерии эффективности).

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности работников Учреждения.

Показатели и критерии оценки качества выполняемых работ (далее именуются - критерии оценки) для установления размера выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения. Размер выплаты за качество выполняемых работ (критерии эффективности) не должны превышать величину одного оклада (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности.

Стимулирующие выплаты за качество выполненных работ носит не гарантированный характер, так как зависит от экономии фонда оплаты труда. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении критериев оценки для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей Учреждений, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, рекомендуется руководствоваться следующими критериями:

на этапе совершенствования спортивного мастерства:

- выполнение спортсменом индивидуального плана подготовки (не менее 80 процентов принятых обязательств);

- динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях;

- включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена).

на этапах начальной подготовки (далее именуется - НП) и учебно-тренировочных этапов (далее именуется - УТЭ) устанавливаются стимулирующие выплаты за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Размер надбавки за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, установлен в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Процент  сохранности  контингента | Размер надбавки за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы |
| НП | 80 | до 15 |
| УТЭ (до двух лет) | 70 | до 20 |
| УТЭ (свыше двух лет) | 70 | до 30 |

При определении критериев оценки для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, работающих по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки:

- выплата за высокие результаты работы по вовлечению обучающихся в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) устанавливается в размере 10 - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Успешно выполнившими нормативы считаются обучающиеся, получившие по итогам выполнения нормативов золотой, серебряный или бронзовый знак. Процент вычисляется от количественного состава всех групп тренера-преподавателя. Выплата производится при выполнении обучающимися нормативов ГТО. Выплата 20% устанавливается за 90-100% выполнение нормативов комплекса ГТО на знаки отличия. Выплата 15% устанавливается за 70-89% выполнения нормативов комплекса ГТО на знаки отличия. Выплата 10% устанавливается за 60-79% выполнения нормативов комплекса ГТО на знаки отличия;

- выплата за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1. выплата за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплаты за выслугу лет установлен в таблице 4.

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплаты за выслугу лет, процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Стаж работы от 1 до 3 лет | 10 |
| Стаж работы от 3 до 5 лет | 15 |
| Стаж работы свыше 5 лет | 20 |

1. надбавка молодым специалистам.

Под молодым специалистом понимается сотрудник, 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, принятым на работу в Учреждение по должности тренер-преподаватель, осуществляющим спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам в Учреждении на начальном и тренировочном этапах, выплачивается в течение трех лет с даты заключения с молодым специалистом трудового договора.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы молодого специалиста.

1. премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

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

- участие обучающихся тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя в спортивно-массовых мероприятиях различного уровня в целях повышения имиджа Учреждения и Чебаркульского городского округа;

- применение инициативных и творческих подходов в работе;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий. Работникам могут выплачиваться единовременные премии за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей.

Премиальная выплата по итогам работы осуществляется по решению руководителя Учреждения на основании локального нормативного акта Учреждения.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном значении. Размер премиальной выплаты не должен превышать величину двух окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по занимаемой должности.

1. выплаты работникам Учреждений за опыт и достижения в сфере физической культуры и спорта, имеющим государственные и ведомственные звания и награды (далее именуется - выплата работникам, имеющим государственные и ведомственные награды), установленные в таблице 5.

Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды | Размер выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рублей |
| Государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР: Почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» | 40 |
| Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; Медаль Петра Лесгафта; Медаль Николая Озерова; знак «Отличник физической культуры и спорта», «Мастер спорта» | 30 |
| Другие ведомственные награды и звания: Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; Благодарность Министра спорта Российской Федерации; знак отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почетный наставник». | 20 |

При наличии у работника Учреждения двух и более оснований для установления выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, указанная выплата устанавливается в наибольшем размере.

7) выплаты за квалификационную категорию старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размер выплат, процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рублей |
| Высшая квалификационная категория | 30 |
| Первая квалификационная категория | 20 |
| Вторая квалификационная категория | 10 |

1. единовременная стимулирующая выплата старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку спортсмена, в связи с заключением спортсменом договора (профессионального контракта) с профессиональным спортивным клубом и участием в профессиональных спортивных соревнованиях устанавливается в размере 50 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
2. стимулирующая выплата старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку по программам дополнительного образования устанавливается в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на период шесть месяцев.
3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей
6. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
7. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе [типовой формы](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/70359584/1000) трудового договора, утвержденной [постановлением](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/70359584/0) Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) определяется УФКиС ЧГО в кратности от 1 до 7.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с [Положением](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/12158040/1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/12158040/0) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения УФКиС ЧГО исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Размер должностного оклада руководителя, определяется по формуле:  
О = ЗПср x К, где:

О - оклад руководителя учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников учреждения без уральского коэффициента;

К - коэффициент кратного отношения оклада руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения (далее - коэффициент кратности).

Коэффициент кратности определяется в зависимости от критериев отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей, рассчитывается на основании данных, представляемых учреждением по итогам работы за истекший год.

Показатели оценки сложности руководства

Таблица 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | I | II | III |
| Оценки сложности руково­дства по сумме баллов | от 501  и свыше | от 251  до 500 | до 250 |
| Коэффициент кратности | до 1,1 | до 1,08 | до 1,04 |

Отнесение к группам по оплате труда руководителей Учреждений дополнительного образования производится по 4 группам в зависимости от суммы баллов после оценки сложности руководства учреждениями по следующим показателям:

Таблица 8

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № №п/п | Показатели | Условия | кол-во баллов |
| 11 | Количество обучающихся в учреждении | из расчета за каждого обучающегося: | 0,2 |
| 22 | Количество штатных работников в учреждении | за каждого работника | 1,0 |
| дополнительно за каждого тренера-преподавателя второй квалификационной категории | 0,5 |
| дополнительно за каждого тренера-преподавателя первой квалификационной категории | 0,7 |
| дополнительно за каждого тренера-преподавателя высшей квалификационной категории | 1,0 |
| 33 | Количество обучающихся, выполнивших разряды | мастер спорта;  кандидат в мастера спорта;  1 разряд | 10  8  5 |
| 44. | Наличие видов спорта, по которым осуществляется программа дополнительного образования спортивной подготовки | виды спорта, включенные в перечень базовых видов спорта по региону | 10,0 |
| иные виды спорта | 5,0 |

Должностные оклады заместителей руководителя (Озам) устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя и рассчитываются по формуле:

Озам = О – (10-30) %

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей Учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Чебаркульского городского округа в соответствии с разделом IV настоящего Положения.
2. Выплаты стимулирующего характера, в том числе и премиальные выплаты, руководителю Учреждения осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Чебаркульского городского округа.
3. К выплатам стимулирующего характера относятся:
4. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплачивается в случае выполнения большего объема работы за определенный период времени по занимаемой должности. Начисление выплаты устанавливается приказом УФКиС ЧГО в размере не более 50 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с достигнутыми показателями работы руководителю Учреждения, для заместителей – приказом руководителя Учреждения.

2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Выплата за выслугу лет производится в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплаты за выслугу лет установлен в таблице 9.

Таблица 9

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплаты за выслугу лет, процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Стаж работы от 1 до 3 лет | 10 |
| Стаж работы от 3 до 5 лет | 15 |
| Стаж работы свыше 5 лет | 20 |

3) выплата за наличие почетных званий и ведомственных наград, установленных в таблице 10.

Таблица 10

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды | Размер выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, почетные звания в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рублей |
| Государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР: Почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» | 5000 |
| спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; Медаль Петра Лесгафта; Медаль Николая Озерова; знак «Отличник физической культуры и спорта», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР» | 4 000 |
| Другие ведомственные награды и звания, Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; Благодарность Министра спорта Российской Федерации; знак отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почетный наставник» | 3 000 |

При наличии у работника Учреждения двух и более оснований для установления выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, указанная выплата устанавливается в наибольшем размере.

4) премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, год).

Премиальные выплаты руководителям и заместителям руководителей устанавливаются по итогам за отчетный период с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения (приложения 7,8).

5) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплачиваются единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, своевременность и качественное выполнение работ.

1. Стимулирующие выплаты руководителям и его заместителям производятся в пределах экономии средств на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.
2. При невыполнении показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по итогам работы за квартал, год и (или) иных показателей эффективности деятельности Учреждения и их руководителя, УФКиС ЧГО снижает размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения на условиях, установленных трудовым договором.
3. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.
4. Заключительные положения
5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с начальником УФКиС ЧГО и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.
6. 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.

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.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг (выполняемых работ), Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности служащих, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждениям из бюджета Чебаркульского городского округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, средств областного бюджета Челябинской области.
2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.
3. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.
4. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает начальник УФКиС ЧГО.

Виды и размеры материальной помощи:

- в связи с вступлением в брак (на основании свидетельства о регистрации брака) – до 5000 рублей;

- в связи с рождением ребенка (на основании свидетельства о рождении ребенка) – до 10000 рублей;

-в связи с предстоящим или проведённым дорогостоящим обследованием и лечением (при предъявлении соответствующих медицинских и иных подтверждающих документов) – до 5000 рублей;

- в связи с тяжёлой или продолжительной болезнью работника учреждения, или члена его семьи (муж, жена, дети) – до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника учреждения - членам его семьи (по их письменному обращению) – до 10000 рублей (на основании копии свидетельства о смерти);

- на похороны близких родственников (мать, отец, дети) – до 5000 рублей;

- в связи с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами, подтвержденными документально – до 5000 рублей.

1. УФКиС ЧГО устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утвержден в приложении 6 настоящего Положения.
2. Средства, предусмотренные в бюджете Чебаркульского городского округа на увеличение фондов оплаты труда работников Учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждений.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа |

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен [приказом](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/193459/0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням. | Должностной оклад, (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам | 3852 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом | 4016 |

Размеры должностных окладов по должностям специалист по кадрам

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должностной оклад, (рублей) |
| 6 квалификационный уровень | 4 430 |

Примечание: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа |

Размеры должностных окладов по должностям тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должностной оклад (рублей) |
| 6 уровень квалификации | 11 929 |
| 7 уровень квалификации | 12 525 |

Примечание: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2020 г. №952н об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель».

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации  Чебаркульского городского округа |

Размеры должностных окладов по должностям инструктор-методист спортивной школы, старший инструктор-методист спортивной школы

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должностной оклад (рублей) |
| 4 уровень квалификации | 10 140 |
| 5 уровень квалификации | 11 929 |
| 6 уровень квалификации | 12 525 |
| 7 уровень квалификации | 13 000 |

Примечание: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 апреля 2022 года № 237 Н «Об утверждении профессионального стандарта «специалист по инструкторской и методической работе, в области физической культуры и спорта».

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 4  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа |

Размеры должностных окладов по должностям специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Должностной оклад (рублей) |
| 5 уровень квалификации | 8 430 |

Примечание: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 5  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа |

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании заместителей руководителя Учреждений

I. Общие положения

1. Настоящие условия премирования заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту (далее - Учреждения), разработаны и вводятся в целях заинтересованности заместителей руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности учреждений, качества оказываемых социальных услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

II. Порядок определения и пересмотра премиального фонда

заместителей руководителя Учреждения

2. Размер ежеквартального и годового премиального фонда заместителей руководителя Учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом руководителя Учреждения.

3. Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования местного бюджета, централизованные в пределах до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4. При определении размера премиального фонда заместителей руководителя Учреждения могут учитываться размер фонда оплаты труда Учреждения, средний размер оплаты труда работников основного персонала учреждения.

5. Размер премиального фонда за отчетный период может быть пересмотрен при изменении объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения в связи с изменениями объемов оказываемых услуг.

III. Условия премирования заместителей руководителя Учреждения

6. Заместители руководителя Учреждения премируется по итогам работы за квартал и за год.

7. Премиальные выплаты устанавливаются на основании критериев эффективности, утвержденных приказом руководителя.

10. Выплата премии заместителю руководителя Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности.

11. Премия начисляется в фиксированной сумме.

12. Премия заместителям руководителя Учреждения не начисляется в случае наложения дисциплинарного взыскания на заместителя руководителя учреждения в расчетном периоде.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 6  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа |

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителя Учреждений

I. Общие положения

1. Настоящие условия премирования руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту (далее - Учреждения), разработаны в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р и вводятся в целях заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности учреждений, качества оказываемых социальных услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

II. Порядок определения и пересмотра премиального фонда

руководителя Учреждения

2. Размер ежеквартального и годового премиального фонда руководителя Учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом начальника УФКиС.

3. Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования местного бюджета, централизованные в пределах до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4. При определении размера премиального фонда руководителя Учреждения могут учитываться: размер фонда оплаты труда Учреждения, средний размер оплаты труда работников основного персонала Учреждения.

5. Размер премиального фонда за отчетный период может быть пересмотрен при изменении объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения в связи с изменениями объемов оказываемых услуг.

1. Условия премирования руководителя Учреждения

6. Руководитель Учреждения премируется по итогам работы за квартал и за год.

7. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

8. Руководитель Учреждения обязан не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, а за четвертый квартал и год не позднее 15 декабря текущего финансового года, предоставить в УФКиС отчет установленного образца о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения (приложение 8) на основе показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период (приложение 7).

9. Отчет считается принятым, если в них отсутствуют недостоверные сведения. В случае содержания в отчете недостоверных сведений, подтвержденных документально, отчет возвращается руководителю, премия за этот отчетный период не начисляется.

IV. Размеры премирования руководителя Учреждения

и порядок их выплаты

10. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа начальника УФКиС ЧГО.

При сумме баллов в отчете, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

При начислении более низкой суммы баллов премия руководителя Учреждения пропорционально снижается.

11. Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный период:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов  в принятом отчете | Размер премиального фонда  с учетом числа полученных баллов  (в процентах от ежеквартального,  годового премиального фонда) |
| 100 баллов | 100% |
| 95 баллов | 95% |
| 90 баллов | 90% |
| 80 баллов | 80% |
| 75 баллов | 75% |
| 70 баллов | 70% |
| 65 баллов | 65% |
| 60 баллов | 60% |
| Менее 60 баллов | Не премируется за отчетный период |

12. Премия начисляется в фиксированной сумме.

13. Премия руководителю Учреждения не начисляется в случае наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 7  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа |

Показатели эффективности деятельности учреждений

за квартал

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели деятельности учреждения | Критерии оценки деятельности руководителя учреждения в баллах (максимально возможное) | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя | Периодичность представления отчетности |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1 | Своевременное предоставление ежеквартального отчета о выполнении муниципального задания, отчетов о расходах, источником финансирование которых является субсидия на иные цели | В нарушение сроков – 0 баллов, в установленные сроки – 25 баллов | отчет руководителя учреждения | ежеквартально |
| 1.2 | Информация о деятельности учреждения, размещенная в открытом доступе на сайте учреждения в, сети Интернет | Наличие – 25 баллов, отсутствие – 0 баллов | отчет руководителя учреждения | ежеквартально |
| 1.3 | Исполнение правовых актов и поручений начальника УФКиС, своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности | Показатель 25 баллов снижается на 5 баллов за каждое нарушение | отчет руководителя учреждения | ежеквартально |
| 1.4 | Наличие письменных жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящих организаций и контрольных органов | Наличие – 0 баллов, отсутствие – 25 баллов | отчет руководителя учреждения | ежеквартально |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах (итого) 100 баллов | | | | |

Показатели эффективности деятельности учреждений

за год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели деятельности учреждения | Критерии оценки деятельности руководителя учреждения в баллах (максимально возможное) | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя | Периодичность представления отчетности |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Критерии по основной деятельности учреждения | | | | |
| 1.1 | Сохранность контингента воспитанников, проходящих спортивную подготовку, от первоначального комплектования | от 90% до 100% - 20 баллов  от 80% до 90% - 10 балла  ниже 80% - 0 баллов | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| 1.2 | Отсутствие предписаний контролирующих органов по основной деятельности учреждения | отсутствие предписаний - 10 баллов  наличие - минус 3 балла за каждое предписание | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| 1.3 | Соблюдение сроков исполнения распоряжений и указаний администрации Чебаркульского городского округа | 10 баллов | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| 1.4 | Отсутствие обоснованных зарегистрированных жалоб потребителей услуг по основной деятельности | отсутствие жалоб - 10 баллов  наличие жалоб –  минус 5 баллов за каждую | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по 1 разделу: 50 баллов | | | | |
| 2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине учреждения | | | | |
| 2.1 | Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок финансово-экономической деятельности учреждения | отсутствие - 5 баллов  наличие от 1 до 3 замечаний - минус 5 баллов  наличие более 3 замечаний - минус 10 баллов | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| 2.2 | Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам Управления по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа | соблюдение - 15 баллов  наличие от 1 до 3 замечаний - минус 5 баллов  наличие более 3 замечаний - минус 20 баллов | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по 2 разделу: 20 баллов | | | | |
| 3. Критерии по деятельности учреждения, направленные на работу с кадрами | | | | |
| 3.1 | Укомплектованность учреждения основным персоналом | 95% до 100% - 5 баллов  от 90% до 95% - 3 балла  ниже 90% - 0 баллов | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| 3.2 | Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины | отсутствие нарушений - 5 баллов  наличие нарушений - минус 10 баллов | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| 3.3 | Привлечение молодых специалистов | 5 баллов | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| 3.4 | Обеспечение повышения квалификации персонала | 10 баллов | отчет руководителя учреждения | ежегодно |
| 3.5. | Достижение соотношения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы Челябинской области | индикативный показатель на уровне - 5 баллов  индикативный показатель снижен - минус 10 баллов | отчет руководителя учреждения | ежеквартально |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по 3 разделу: 30 баллов | | | | |
| Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов <\*> | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 8  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту администрации Чебаркульского городского округа |

ФОРМА

Отчет

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование учреждения

выполнения показателей эффективности деятельности учреждения за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

отчетный период

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели деятельности учреждения | Плановый показатель | Фактический показатель | Причины невыполнения | Баллы (максимально возможное количество) | Оценка руководителя |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Директор И.О. Фамилия

\_\_\_. \_\_\_ 20 \_\_\_ г.