

СОГЛАСОВАННО:

Начальник
Управления по физической культуре и спорту
Администрации г. Улан-Удэ
А.В. Дзюбенко

«01» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУ «СШ №12 г.Улан-Удэ»
С.Ж. Замбалов

«01» февраля 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В
МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №12 Г.УЛАН-УДЭ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивной школы №12 г.Улан-Удэ» разработано на основе со ст. 86 Бюджетного кодекса РФ, ст. 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Администрации г.Улан-Удэ от 14.09.2017г. №284 «Об утверждении положения об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г.Улан-Удэ»

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивной школы №12 г.Улан-Удэ» (далее – учреждение).

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением, условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер оклада.

1.3. В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:
Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих и иных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в учреждении на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

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

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклады по должностям (должностные оклады), ставки заработной платы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;

д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;

е) мнения представительного органа работников.

2.3. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2.4. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) тренерам (старшим тренерам) устанавливается в объеме 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени тренеров учреждений регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого спортсмена (далее занимающегося) по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы и т.д.

Выполнение работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения работы, связанной с тренерской работой. Выполнение другой части работы работниками, ведущими тренерскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием. При этом количеству часов установленной нагрузки соответствует ко-

личество проводимых указанными работниками занятий продолжительностью, не превышающей 60 минут.

Другая часть работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом, трудовым договором и тарифно-квалификационными характеристиками. Она регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами тренера, и может быть связана с:

выполнением обязанностей по участию в работе управленческих, тренерских советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, набору спортсменов и других мероприятий;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию спортсменов.

2.4. В расчет оплаты труда тренерского состава необходимо включать должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом «подушевой» системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При "подушевом" методе, расчет оклада (должностного оклада) (D_o) производится по формуле:

$$D_o = O_b \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + n_n \times k_n) / 100$$

где, O_b - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения,

n_1, n_2, \dots, n_n - количество спортсменов, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

$k_1, k_2 \dots k_n$ - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой приведены в приложении 2, так же в приложении 2 при реализации спортивных программ в области физической культуры и спорта, определена наполняемость групп и определен максимальный объем тренировочной нагрузки.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Классификация должностей по профессиональным квалификационным группам должностей производится в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития России от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, образующие оклад по квалификацион-

кационными уровнями рассчитывается как произведение оклада по профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

2.9. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения с учетом условий труда.

2.10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 20.04.2009 N 182 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях".

3.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются к должностным окладам, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.3. Работникам учреждения могут быть произведены следующие выплаты компенсационного характера:

№	Выплаты компенсационного характера	Размер в процентах к окладу (должностному окладу)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	От 4 до 12%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей) увеличение объема работы, расширение зон обслуживания	по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема работ
4.	Доплата за сверхурочную работу	Устанавливается в соответствии с трудовым законодательством
5.	Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни	Устанавливается в соответствии с трудовым законодательством
6.	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы
7.	Доплата за систематическую переработку сверх нормаль-	15%

	ной продолжительности рабочего времени в детских оздоровительных лагерях	
8.	Доплата руководителям, заместителям руководителей и специалистам загородных оздоровительных лагерей, расположенных в сельской местности	25%

3.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.5. Пункт 3. Положения дополнить пунктом 3.5. следующего содержания:
«Во исполнение Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ, с целью доведение базовой части оплаты труда работников до минимального размера оплаты труда, работникам производится компенсационные выплаты в размере, равном разности между минимальным размером оплаты труда и должностным окладом, выплатами компенсационного характера в соответствии п.5.3. настоящего Положения без учета северных надбавок и районного коэффициента, с учетом фактически отработанного времени».

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 20.04.2009 N 182 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях", коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и настоящим Положением.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за выполнение программ спортивной подготовки;
- за качество спортивной подготовки;
- за призовые места на официальных спортивных соревнованиях;

Решение об установлении стимулирующих принимается на основании занятого спортсмена места в соревнованиях (протокола соревнований) и приказа руководителя учреждения (в пределах фонда оплаты труда) и действует в течение одного года с момента установления.

Стимулирующие выплаты за подготовку и (или) участие в подготовке занимающегося высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсмена спортивного результата (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмена улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

- тренерам, инструкторам по спорту, инструкторам-методистам за работу в учреждении олимпийского резерва (15%);

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей:
- для бухгалтера и экономиста в следующих размерах:
 - наличие высшего профильного образования – до 50%;
 - наличие высшего профильного образования и стажа работы по соответствующей должности более 3 лет – до 100%;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за организацию и проведение официальных физкультурных и спортивных мероприятий;
- за выполнение муниципального задания учреждением;
- за результативное участие в подготовке занимающегося (Приложение 5);
- за квалификационную категорию:
- высшая квалификационная категория – до 80%;
- первая квалификационная категория – до 50%;

Коэффициент квалификации по должностям спортсменов, спортсменов-инструктор устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания):

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 3

- за почетные звания:

- работникам учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; заслуженный работник - 20%;

- работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия, - 10%.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет:

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава организации, сохранения преемственности и тренерских традиций. Выплата стимулирующего характера за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в организации. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

- стаж работы в учреждении свыше 15 лет - 30%;
- стаж работы в учреждении от 10 до 15 лет - 20%;
- стаж работы в учреждении от 5 до 10 лет - 15%;
- стаж работы в учреждении от 1 до 5 лет - 10%.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах учреждения. Размер премий может устанавливаться как

в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплаты молодым специалистам (в течении первых 3-х лет работы после окончания СУЗа и (или) ВУЗа) и наставникам:

- до 30% к должностному окладу - молодому специалисту;
- от 10 до 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

4.6. Порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в локальном акте учреждения. Объем стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

4.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются решением комиссии, состав и порядок которой утверждается локальным актом учреждения, и утверждаются локальным актом учреждения.

4.8. При отсутствии или недостатке бюджетных, или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$$O = ЗП_{\text{ср}} \times N \times K, \text{ где:}$$

O - должностной оклад руководителя, руб.;

$ЗП_{\text{ср}}$ - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Управления, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Управления;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ} \times n}, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ - среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

5.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждения к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня. Критерии отнесения учреждения к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения, определены в приложении 3 Положения.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителя учреждения:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.7. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Управлением по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя. Порядок распределения средств фонда стимулирования руководителя осуществляется на основании приложения 4 к настоящему Положению.

Заместителям и главному бухгалтеру стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

Размер стимулирования заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается в % от оклада, данный размер не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя (для каждого заместителя руководителя, главного бухгалтера).

5.8. В случае если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4;

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 N 168.

6.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "город Улан-Удэ".

6.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера в размере, утвержденном локальным актом учреждения.

6.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, за-

нимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и размер материальной помощи устанавливается коллективным договором и внутренними локальными актами учреждения.

6.7. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов учреждения.

Приложение 1 к Положению об оплате труда
работников МБУ «СШ №12 г.Улан-Удэ»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТ-
НОЙ ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ**

ПКГ	Квалификаци- онные уровни	Должности, профессии, отнесен- ные к квалификационным уров- ням	Размер долж- ностного оклада (руб.)
ПКГ должностей педагогических работ- ников	1 квалификаци- онный уровень	Инструктор по спорту	4937,00
	2 квалификаци- онный уровень	Инструктор методист, Тренер	5794,00 5381,00
ПКГ "Общепрофессиональные должности руководителей третьего уровня"	3 квалификаци- онный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования.	13943,24
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификаци- онный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий	4444,00

**НОРМАТИВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРАМ
ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ**

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю (Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося	Минимальное кол-во занимающихся, человек
ВСМ	Весь период	8	32	39	5
ССМ	Весь период	10	24	24	6
Т(СС)	Углубленной специализации (Т-2)	12	18	15	7
	Начальной специализации (Т-1)	14	12	9	7
НП	Свыше года (НП-2)	20	8	6	7
	До одного года (НП-1)	25	6	3	11
СО	Весь период	30	6	2,2	15

Сокращения, используемые в Приложении 2:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

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

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

Например:

а) при объединении в расписании занятий по боксу в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 7 человек;

б) при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (спортивной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

Приложение 3 к Положению об оплате труда работников МБУ «СШ №12 г.Улан-Удэ»

Отнесение учреждения к одному из четырех уровней по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Объемные показатели

№	Наименование	Условия	Количество баллов
1	Количество занимающихся в учреждениях: - многопрофильных - однопрофильных - оздоровительных лагерях	за каждого спортсмена	0,3 0,5 0,5
2	Количество работников в учреждении: -общее количество -1 категория -высшая категория	за каждого работника дополнительно, имеющего категорию	1 0,5 1
3	Наличие: -спортивно-оздоровительных групп - тренировочных групп -групп спортивного совершенствования - групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого спортсмена за каждого спортсмена за каждого спортсмена	5 0,5 2,5 4,5
4	Наличие спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
5	Качество тренировок (наличие победителей, призеров олимпиад, соревнований)	За каждого победителя и призера олимпиад, соревнований: -городского уровня -республиканского уровня -всероссийского уровня -международного уровня	0,5 2 3 5
6	Наличие столовой, медкабинета, здравпункта, оздоровительно-восстановительного центра	за каждый вид	15
7	Наличие автотранспорта на балансе	за единицу	3
8	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и пр.)	за каждый объект	30

9	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	20
10	Участие в организации и проведении районных и городских спортивно-массовых мероприятий, соревнований	- 1-2 мероприятия в год районного уровня - 3 и более районных или 1-2 городских мероприятий - 3 и более городских мероприятий	5 10 15
11	Организация летнего отдыха		20
12	Содержание, ремонт и обслуживание эл. узла		20
13	Проведение текущего ремонта, обеспечение сохранности здания	За каждый показатель	20
14	Обеспечение безопасных условий жизнедеятельности (противопожарные, санитарно-гигиенические мероприятия)		20
15	Организация дополнительных платных услуг		20
16	Обеспечение воспитательно-образовательного, тренировочно-соревновательного процесса современными техническими средствами (компьютер, проектор, телевизор)		20
17	Наличие собственных площадей для проведения занятий		10
18	Отдаленность учреждений дополнительного образования от центра города		20
19	Организация делопроизводства (при отсутствии ставки секретаря)		20

Положение

О стимулирующих выплатах руководителя учреждения

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышении качества оказания услуг в сфере образования и спорта.

1.2 Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем:

- на стимулирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя;
- на стимулирование руководителю, имеющему почетные звания;
- на стимулирование за результативное участие в подготовке занимающегося (команды)

1.3. На стимулирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя формируется фонд стимулирования руководителя учреждения (далее - фонд стимулирования), в размере до 5% от фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя определяется ежегодно и утверждается нормативным локальным актом Управления.

Установленный фонд стимулирования руководителя распределяется следующим образом:

- на стимулирование, по проведенной оценке, эффективности деятельности руководителя - 70%;
- на стимулирование согласно критериям стимулирования руководителей учреждений - 30%.

1.4. Руководителям, имеющим почетные звания, устанавливается надбавка к окладу:

20% - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»

20% - «Заслуженный тренер» «Заслуженный мастер спорта» «Мастер спорта международного класса» и др. почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

10% - почетные звания Республики Бурятия, соответствующие профилю учреждения.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший процент, (проценты не суммируются).

1.5. Условия выплат стимулирующего характера за результативное участие в подготовке занимающегося (команды) установлены в Приложении 5 настоящего По-

ложения. Размер стимулирующей выплаты по итогам работы определяет Учредитель и утверждает приказом.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей.

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирования руководителя определяется решением Комиссии по установлению размера стимулирующих выплат, состоящей из представителей учредителя (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии утверждается нормативным локальным актом учредителя.

2.2 Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных выплат руководителю являются критерии, предусмотренные в таблице №1.

2.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.3. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола учредитель издает приказ о поощрении руководителей.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в акте проверки;
- при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Комиссии).

2.5. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.6. Денежные средства, полученные от экономии фонда оплаты труда, направляются на выплату премии по результатам работы за год. Премия устанавливается за качественный, добросовестный, эффективный труд при выполнении показателей премирования за отработанное время:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- участие и проведение спортивно-массовых мероприятий;
- соблюдение финансовой дисциплины, своевременное и достоверное предоставление отчетности;
- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

Премияльные выплаты по итогам года выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда за отработанное время.

Критерии стимулирования руководителей

Таблица №1

№	Направление деятельности	Критерии	Баллы	Примечание
1	Образовательно-воспитательная деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - реализация спортивных программ (10); - выполнение программ спортивной подготовки (20); - количество занимающихся(спортсменов), выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов от запланированного количества (оценивается 1 раз в год) (30); - результаты выступления занимающихся (спортсменов) на соревнованиях по сравнению с прошлым периодом (30); - участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ (
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного (тренировочного) процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного (тренировочного) процесса) (30); - наличие используемых в образовательном (тренировочном) процессе: оздоровительного лагеря (филиала), актового зала (концертного), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) (20); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды (10); - обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20); - эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения, озеленение и состояние прилегающей территории (20) 		
3	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих 1, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30); - создание условий для повышения профессионального мастерства работников (20); - стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов (25); - работа по повышению квалификации кадров (25) 		

4	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - сохранность контингента занимающихся (спортсменов), снижение (отсутствие) пропусков занимающихся (спортсменами) занятий без уважительной причины (25); - организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий (15) - работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сироты); охват обучающихся (спортсменов), состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе (25); - высокий уровень организации каникулярного отдыха занимающихся (спортсменов) (10); - совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков в летний период (15); - работа с родителями детей группы риска (10) 		
5	Управленческая деятельность (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) (40); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (20); - объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг (25) - организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) 		
6	Сохранение здоровья спортсменов в учреждении (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья занимающихся (спортсменов) (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, тренинги и т.д.) (40); - высокий коэффициент сохранения здоровья занимающихся (спортсменов) (20); - показатели травматизма обучающихся (спортсменов) и сотрудников во время учебного (тренировочного) процесса (25); - организация обучения (тренировок) детей с отклонениями в развитии (15) 		
	Итого			

Приложение 5 к Положению об оплате труда работников МБУ «СШ №12 г.Улан-Удэ»

**ВЫПЛАТЫ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы, тренера за подготовку одного занимающегося (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды)	
				тренерского составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортив-	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2

	ные соревнования	4 - 6	до 20	до 2	до 1
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
2.5.	Чемпионат федерального округа	1	до 60	до 6	----
		2 - 3	до 40	до 4	----
2.6.	Первенство федерального округа	1	до 40	до 4	----
		2 - 3	до 20	до 2	----
2.7.	Чемпионат и первенство субъекта РФ	1	до 20	до 2	----