**Администрация Ключевского района**

**Алтайского края**

# **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

# 04 февраля 2025 г. № 57

# с. Ключи

|  |
| --- |
| Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Отделу по физической культуре и спорту Администрации Ключевского района Алтайского края |

На основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 04.12.2007 № 329-Ф3 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»,

 п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуре и спорта, подведомственных Отделу по физической культуре и спорту Администрации Ключевского района Алтайского края.
2. Отделу по физической культуре и спорту Администрации Ключевского района Алтайского края:

2.1. обеспечить организационно-информационное и методическое сопровождение перехода муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, подведомственных отделу, на систему оплаты труда в соответствии с утвержденным Примерным положением;

2.2. обеспечить осуществление в муниципальных учреждениях дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, подведомственных отделу, мероприятия, связанные с изменением условий трудовых договоров с работниками.

3. Опубликовать постановление в Сборнике муниципальных правовых актов Ключевского района Алтайского края и разместить на официальном сайте Администрации Ключевского района Алтайского края.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам Зюзину Л.А.

Глава района Д.А. Леснов

Горбатенко Александр Александрович

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОпостановлением Администрации Ключевского районаот 04.02.2025 № 57 |

Примерное положение

 об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Отделу по физической культуре и спорту Администрации

Ключевского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Отделу по физической культуре и спорту Администрации Ключевского района Алтайского края, финансируемых за счет средств бюджета района (далее соответственно - «Положение», «Учреждение») разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 04.12.2007 № 329-Ф3 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона 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», и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Отделу по физической культуре и спорту Администрации Ключевского района Алтайского края, финансируемых за счет средств бюджета района, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет отдел по физической культуре и спорту Администрации Ключевского района Алтайского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера;

порядок применения стимулирующих выплат и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи.

1.2. Система оплаты труда формируется на основе принципов:

обеспечения зависимости величины оклада (должностного оклада), ставки заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества затраченного труда, условий труда;

обеспечение индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ, интенсивность и высокие результаты работы с учетом системы показателей, установленных локальными актами Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы в Учреждении устанавливаются системы оплаты труда работников, с учетом:

положений профессиональных стандартов или Единого тарифно­квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня и порядка установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных для данной категории работников;

условий настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей и специалистов по профессиям, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Алтайского края.

1.4. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание муниципальной услуги (выполнение работы), рассчитанных в соответствии с нормативно­ правовыми актами администрации Ключевского района.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), поступающей в установленном порядке учреждению из муниципального бюджета и из иных установленных законодательством источников.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по штатным единицам;

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, повышении качества тренировочного процесса и достижении высоких спортивных результатов, развитие творческой активности и инициативности.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников за качественный результат работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

1.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

Месячная заработная плата работников Учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат и порядок их установления определяются работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, локальным нормативным актам об оплате труда работников Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки 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.

2.3. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом Учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы (месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце).

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

2.4. Старшему тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю, специалистам по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта (в том числе старшему инструктору-методисту, инструктору- методисту) осуществляющим образовательную деятельность, норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

Норма часов физкультурно-оздоровительной работы работников в области физической культуры и спорта (инструктор по спорту) в неделю за ставку заработной платы составляет 30 часов в неделю.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников (старшего тренера-преподавателя, тренера- преподавателя) и работников в области физической культуры и спорта (инструкторов по спорту), устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую старшим тренером-преподавателем, тренером-преподавателем, а также физкультурно- оздоровительную работу, выполняемую инструктором по спорту, с его письменного согласия сверх установленной нормы часов, в пределах установленного рабочего времени, за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

В рабочее время старших тренеров-преподавателей, тренеров- преподавателей, , включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно- оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

В рабочее время инструкторов по спорту, включается физкультурно- оздоровительная деятельность с населением различного возраста, подготовка к выполнению населением нормативов Всероссийского физкультурно­-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», 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 физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий, участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

2.5. Работники учреждения в пределах фонда оплаты труда имеют право на получение материальной помощи, порядок выплаты которой установлен в разделе 6 настоящего Положения.

2.6. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется при принятии администрацией района решений об индексации (увеличении) оплаты труда.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

3. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливается работодателем с учетом пункта 1.6 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемых работ.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не может быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению, а также установленных Приказом Управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 в отношении работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются с учетом дифференциации должностей.

Дифференциация должностей осуществляется путем оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при замещении соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности работников в соответствии с профессиональными стандартами по виду профессиональной деятельности (по области профессиональной деятельности) «Физическая культура и спорт», «Образование», «Здравоохранение», «Культура, искусство», иным видам профессиональной деятельности (областям профессиональной деятельности) или приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 23.07.2010, иными приказами об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в определенной области профессиональной деятельности, от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

3.2. К минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (приложение 1) применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) за квалификационную категорию (приложение 2);

2) за наличие спортивного разряда или спортивного звания спортсмена, (спортсмена-инструктора) (приложение 3);

3) для работающих в сельской местности (устанавливается в размере и в порядке, установленном постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375);

4) персональный повышающий (устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, своевременным предоставлением рабочей документации (рабочие журналы, рабочие программы, контрольно-переводные нормативы, необходимые документы по учащимся), своевременная передача информации о проведенных спортивно-массовых мероприятиях, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается комиссией по установлению персонального повышающего коэффициента и утверждается руководителем Учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициент, устанавливается работникам Учреждения в размере от 0,1 до 4,0 руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем.

Указанные выше коэффициенты образуют новый должностной оклад и учитываются в его составе при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и других повышающих коэффициентов.

3.3. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится на основании приказа по Учреждению и в следующие сроки:

- ежегодно один раз в год.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с утвержденными приказом № 45/Пр/35 минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих, с применением повышающих коэффициентов, предельные размеры которых определены названным приказом.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений, путем применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

персонифицированная доплата.

4.2. Порядок установления выплат компенсационного характера.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.2.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат руководителем организуется проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников, но не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты.

4.2.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5.1. Работникам Учреждения производится оплата труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.).

Конкретный размер оплаты труда за работу в ночное время определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.2.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (не менее чем в двойном размере).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

4.2.5.3. Сверхурочная работа оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторного (за первые два часа) либо двойного (за последующие часы) оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарный оклад (должностной оклад). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.5.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.2.5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за эффективность (качество) выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания;

ежемесячная выплата за наставничество, размер и порядок выплаты которой определяется локальным актом учреждения;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии;

иные выплаты.

5.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего

характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах с учетом разработанных систем стимулирования в учреждении.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности Учреждения по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ), утвержденной администрацией района.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений Учредителя в части реализации федеральных программ, муниципальных программ. Ее размер определяется руководителем Учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или выплачивается в абсолютных величинах. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.5. Критериями дифференциации выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ могут являться:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Выплата за эффективность (качество) выполняемых работ устанавливается в случае, если работникам Учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполненных работ или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

5.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки, в процентах |
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 лет до 10 лет | 15 |
| от 10 лет до 15 лет | 20 |
| от 15 лет и выше | 30 |

В стаж для установления названной надбавки включаются периоды работы в данном Учреждении, в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, органах государственной власти, органах местного самоуправления.

5.7. Размер стимулирующей выплаты за наличие почетного (спортивного) звания, соответствующего профилю учреждения или занимаемой должности, за награды различного уровня, устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы согласно приложению 4 к настоящему Положению и производится на основании приказа по Учреждению.

5.8. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

за наличие ученой степени доктора наук - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более 7000 руб.

за наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более 3000 руб.

Данная выплата осуществляется на основании приказа по Учреждению с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

5.9. В целях поощрения работников устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за качество выполняемых работ.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами Учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

При разработке критериев для премирования могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации мероприятий.

5.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам исполнения таких работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в случае, если работникам Учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выполнение указанных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

5.11. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и вручением знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет);

в связи с выделением целевых средств из федерального, краевого бюджетов на поощрение работников.

5.12. Работникам Учреждения, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.13. В фонде оплаты труда Учреждения предусматриваются средства на стимулирующие выплаты работникам, принимающим участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход обучающиеся на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию системы спортивной подготовки для спортивных сборных команд Российской Федерации, Алтайского края.

5.14. Распределение и выплата работникам стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в Учреждении.

5.15. Выплаты стимулирующего характера работников, осуществляющих спортивную подготовку (иную физкультурно-оздоровительную деятельность).

5.15.1. Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта по видам спорта на каждом из этапов спортивной подготовки.

5.15.2. При установлении стимулирующих выплат учитываются требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

5.15.3. Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую спортивную подготовку для спортивных сборных команд Российской Федерации, Алтайского края.

5.15.4. Тренерам, старшим тренерам-преподавателям, тренерам- преподавателям и иным специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

5.15.5. Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на этапе начальной подготовке и учебно-тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

5.15.6. Тренерам, старшим тренерам-преподавателям, тренерам- преподавателям и иным специалистам в возрасте до 35 лет устанавливаются стимулирующие выплаты, если указанные работники отвечают одновременно следующим требованиям:

получают или имеют профильное высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;

состоят в трудовых отношениях с Учреждением на постоянной основе;

участвуют в разработке и реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта.

5.15.7. Работникам, условия труда которых связаны с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.15.8. Работникам, осуществляющим наставничество над работниками при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждении, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.15.9. Тренерам, старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Выплата материальной помощи

6.1. В пределах выделенных бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

по следующим обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем Учреждения на основании письменного заявления работника и с учетом мнения выборного органа работников.

7. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

7.2. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается при заключении трудового договора с отделом по физической культуре и спорту Администрации Ключевского района Алтайского края (далее - учредитель).

Оплата труда заместителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем.

7.3. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в соответствии с [Порядком](#P409) отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей (приложение 5).

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителя Учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренных трудовыми договорами.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя Учреждения и заработной платы заместителей руководителя, возлагается на руководителя Учреждения.

7.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру выплачиваются в соответствии с [данным](#P90) Примерным положением.

6.6. Руководителю, заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные данным Примерным положением.

7.2. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников Учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения, чел. | Число заместителей руководителя учреждения, ед. |
| до 30 | ДО 1 |
| от 31 до 70 | до 2 |
| от 71 до 150 | до 3 |
| от 151 до 400 | ДО 4 |
| от 401 до 800 | до 5 |
| 801 и более | по согласованию с учредителем |

Норматив численности заместителей руководителя пересматривается Учредителем не чаще одного раза в год.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 1к Примерному положению об оплате труда  |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационныйуровень | Наименование должности | Минимальныеоклады(должностныеоклады),ставки заработной платы (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогическихработников |
| 1.1 | 1 | инструктор по физической культуре | 5032,0 |
| 1.2 | 2 | инструктор-методист; тренер - преподаватель | 6193,0 |
| 1.3 | 3 | старший тренер-преподаватель | 7122,0 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 2к Примерному положению об оплате труда |

Размеры

коэффициентов за квалификационную категорию к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы

|  |  |
| --- | --- |
| Категории | Размеры коэффициентов |
| высшая | 0,5 |
| первая | 0,3 |
| вторая | 0,1 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 3к Примерному положению об оплате труда |

Размер

повышающего коэффициента за наличие спортивного разряда, спортивного
звания к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы спортсменам (спортсменам-инструкторам)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Спортивная квалификация | Размеркоэффициента |
| 1 | I спортивный разряд (командные игровые виды спорта) | 1,05 |
| 2 | Кандидат в мастера спорта | 1,1 |
| 3 | Мастер спорта России, Гроссмейстер России | 1,5 |
| 4 | Мастер спорта России международного класса,Гроссмейстер России | 2,0 |
| 5 | Мастер спорта России международного класса,Гроссмейстер России - призер всероссийских соревнований | 2,5 |
| 6 | Мастер спорта России международного класса,Гроссмейстер России - призер международных соревнований | 3,5 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 4к примерному положению об оплате труда |

 Выплаты

за наличие почетного (спортивного) звания, наград различного уровня к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Размеры выплат, % |
| За почетное звание - "Заслуженный работник физической культуры РоссийскойФедерации"; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер РСФСР". "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"; за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", за знак "Отличник физической культуры и спорта" | 20 |
| За почетное звание - "Народный учитель Российской Федерации"; "Заслуженный учитель Российской Федерации"; "Народный учитель СССР"; "Заслуженный учитель школы РСФСР"; другие почетные звания союзных республик, входивших в составСССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный"; "Заслуженный"; при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин | 20 |
| За ведомственные награды; за спортивные звания "Мастер спорта России"; "Мастер спорта России международного класса"; "Гроссмейстер России"; "Мастер спорта СССР международного класса"; "Гроссмейстер СССР"; "Мастер спорта СССР" | 10 |
| За отраслевые награды - нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации"; "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации"; "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации"; "Почетный работник высшего профессионального образования Российской федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», знаки и значки «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-техниеского образования РСФСР» | 20 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к примерному положению об оплате труда

Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Школа олимпийского резерва | подтвержден статус школы олимпийского резерва | 50 |
| 2. | Базовая площадка для проведения официальных спортивных соревнований | проведение спортивных соревнований краевого и Всероссийского уровней | 50 |
| проведение спортивных соревнований районного уровня | 30 |
| 3. | Количество лиц, проходящих спортивную подготовку, спортсменов по муниципальному заданию | 0 - 300 человек | 10 |
| 301 - 700 человек | 20 |
| 701 и более человек | 30 |
| 4. | Наличие объектов (здания, стадионы, бассейны, хоккейные коробки и прочие сооружения), находящихся на балансе учреждения | за каждый объект | 5 |

 По сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, учреждения относятся к I, II или III группам по оплате труда руководителей:

I группа - 70 и более баллов;

II группа - 45 - 69 баллов;

III группа - 0 - 44 балла.

Отдел по физической культуре и спорту Администрации Ключевского района Алтайского края ежегодно, не позднее 25 декабря текущего года, устанавливает группы по оплате труда руководителей на следующий финансовый год приказом на основании оценки показателей и копий документов, подтверждающих выполнение объема деятельности учреждения по показателям.

Размер должностного оклада руководителя учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Единица измерения | Группа по оплате труда |
| I | II | III |
| Руководитель учреждения | рубль | 21771,00 | 20356,00 | 18937,00 |