|  |
| --- |
| Чунский р-н- герб(приложение 2)  РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ    АДМИНИСТРАЦИЯ ЧУНСКОГО РАЙОНА  **Постановление**    01.09.2023 г. рп. Чунский № 226 |

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Чунского района

В целях приведения Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Чунского района в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года № 131 - ФЗ (в редакции 04.08.2023 года), законом Иркутской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» от 27.12.2016 года № 131-оз, приказом министерства спорта Иркутской области «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству спорта Иркутской области, по виду деятельности «Образование» от 28.12.2022 года № 96-54-мпр, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28.12.2010 года № 604, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке ведения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14.01.2011 года № 12, ст. ст. 38, 50 Устава Чунского районного муниципального образования,

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Чунского района (прилагается).

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию в средствах массовой информации и размещению на официальном сайте администрации Чунского района в сети «Интернет».

3. Контроль исполнения постановления возложить на заместителя мэра Чунского района по вопросам социальной политики.

Мэр Чунского района Н.Д. Хрычов

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  Чунского района  от 01.09.2023 г. № 226 |

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Чунского района**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Чунского района (далее – Учреждение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации от 30.11.1994 года № 51-ФЗ, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года № 131-ФЗ, Законом Иркутской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» от 27 декабря 2016 года № 131-оз, приказом министерства спорта Иркутской области от 28.12.2022 г. № 96-54-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству спорта Иркутской области, по виду деятельности «Образование», иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Чунского района» по виду экономической деятельности «Образование» и определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Директор, после согласования с учредителем утверждает структуру и штатное расписание Учреждения, которое содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведений о количестве штатных единиц, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Изменения в штатное расписание вносятся при изменении численности штатных единиц или изменений размеров должностных окладов по согласованию с Учредителем.

4. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

6. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

7. Фонд оплаты труда формируется в пределах объема, предусмотренного на выплату заработной платы, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, предоставляемой на соответствующий финансовый год.

**Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп определены в Приложении 1 к настоящему положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, определяются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

9. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент к заработной плате;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области до 30 % (северная надбавка);

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

- оплата работы в праздничные и выходные дни;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за расширение зоны обслуживания;

- оплата сверхурочных часов;

- доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей.

10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 1 пункта 9 настоящего положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 1 пункта 9 настоящего положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

11. Выплаты 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.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

12. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждений производится за каждый час работы в размере 35 процентов от размера оклада (за час работы) в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

13. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

14. Размер выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

15. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

16. К заработной плате, единовременным выплатам работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области.

**Глава 4. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- надбавка за выполнение больших объемов работ;

- надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена;

2) выплаты за стаж непрерывной работы. К выплате за стаж непрерывной работы относится надбавка за выслугу лет;

3) выплаты за качество выполняемых работ. К выплате за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за год;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за месяц;

Премии по итогам работы выплачиваются исходя из экономии средств, доведенных на оплату труда работников учреждения.

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

1) выплаты за квалификационную категорию. К выплатам за квалификационную категорию относится надбавка за квалификационную категорию;

2) выплаты за наличие звания и наград. К выплатам за наличие звания и наград относятся:

- надбавка за ведомственный знак отличия;

- надбавка за почетное звание;

- надбавка за ученое звание;

- надбавка за наличие государственных наград;

3) выплаты молодым специалистам. К выплате молодым специалистам относится надбавка молодым специалистам;

4) выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ. К выплатам за степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ относится надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ.

18. Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения утверждается локальным актом учреждения.

19. При формировании в положении об оплате труда работников учреждения перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения, а также положения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения, должны быть определены качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

20. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении.

21. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на определенный период, утвержденные в положении об оплате труда учреждения, и единовременные выплаты стимулирующего характера за фактически выполненную работу производятся на основании приказа руководителя учреждения, с указанием размера выплат конкретному работнику в пределах фонда оплаты труда.

22. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре работника учреждения.

23. Выплаты стимулирующего характера осуществляются и рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

24. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

25. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, максимальный размер не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада).

26. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, положением о премировании учреждения, а также с учетом настоящего положения.

27. Решение об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и их размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника персонально.

28. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении.

29. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет предусмотрены в следующих размерах:

Педагогическим работникам:

1) от 1 до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

2) от 5 до 10 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

3) от 10 до 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

4) от 15 до 20 лет - 25 процентов от оклада (должностного оклада);

5) свыше 20 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающие должности служащих:

1) от 3 до 8 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

2) от 8 до 13 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

3) от 13 до 18 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

4) от 18 до 23 лет - 25 процентов от оклада (должностного оклада);

5) свыше 23 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

Стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

период работы в образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, дающего право на получение данной надбавки;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

30. Назначение выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производится на основании приказа руководителя.

31. При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке работника учреждения, а также в иных документах, удостоверяющих наличие стажа работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, членские книжки членов кооперативных промысловых артелей и кооперативных артелей инвалидов, военный билет, сведения о трудовой деятельности за периоды после 1 января 2020 года).

32. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются исходя из следующих критериев:

1) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

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

4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) участие в выполнении особо важных и срочных работ.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет 100 процентов от размера оклада (должностного оклада), для тренеров – преподавателей 150 процентов.

33. Премиальные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий.

1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, успешное выполнение показателей государственного (муниципального) задания;

2) инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере не более среднемесячного заработка.

34. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки). Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию производятся в следующем размере:

1) для высшей квалификационной категории -30 процентов от оклада (должностного оклада);

2) для первой квалификационной категории - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

3) для второй квалификационной категории - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

35. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

36. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливаются

педагогическим работникам учреждения, имеющим государственные, ведомственные звания или награды:

1) педагогическим работникам, имеющим почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

2) педагогическим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта» - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

3) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Почетный гражданин Чунского района» - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учреждения двух и более оснований для установления выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград указанная выплата устанавливается по наибольшему значению.

37. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливаются педагогическим работникам образовательных организаций со дня присвоения такого звания или награды.

38. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается надбавка молодым специалистам с учетом педагогической нагрузки:

- 50 процентов от оклада (должностного оклада) до 2 лет работы;

- 30 процентов от оклада (должностного оклада) от 2 до 4 лет работы.

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

- работа в учреждении по специальности.

39. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ составляет 100 процентов от оклада (должностного оклада).

**Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ**

40. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на текущий финансовый год и плановый период.

**Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

41. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя определяются трудовыми договорами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

42. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, согласно постановлению и.о. главы администрации Чунского района «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Чунского района» от 14.01.2011 года № 11.

К основному персоналу муниципального бюджетного учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения (тренеры- преподаватели).

43. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя состоит из:

- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

44. Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителя определяется в порядке, установленном главой 7 настоящего Положения.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере и в порядке, установленном в главе 3 настоящего Положения.

46. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются в виде премиальных выплат. Премия работникам учреждения производится за длительный период (календарный год).

47. Премия по итогам работы за длительный период (календарный год) выплачивается за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия). Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается.

Размеры годовой премии определяются начальником муниципального казенного учреждения «Отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Чунского района» (далее – ОКСМП) на руководителя учреждения, руководителем на заместителя руководителя учреждения исходя из экономии средств, доведенных на оплату труда, в пределах не более одной месячной заработной платы работника, утвержденной штатным расписанием.

48. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, руководителю учреждения, его заместителю выплачивается единовременная выплата к отпуску.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата) выплачивается один раз в календарный год в размере одного должностного оклада.

Единовременная выплата производится на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном законодательством РФ порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска не менее 14 календарных дней;

3) замены в установленном законодательством РФ порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

Единовременная выплата за текущий год производится пропорционально отработанному времени.

В случае, если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае, если не использовано право на ежегодный оплачиваемый отпуск в течении года согласно статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата производится в четвертом квартале текущего календарного года пропорционально отработанному времени.

В случае предоставления неиспользованного отпуска с последующим увольнением или выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск, единовременная выплата производится пропорционально числу полных отработанных календарных месяцев.

При увольнении работника в течение текущего года, использовавшего ежегодный оплачиваемый отпуск и реализовавшего право на получение единовременной выплаты, при производстве расчета в связи с увольнением производится удержание части выплаченной ранее единовременной выплаты пропорционально числу полных неотработанных календарных месяцев в текущем календарном году исходя из размера единовременной выплаты, утвержденной настоящим Положением.

Предоставление единовременной выплаты оформляется приказом начальника ОКСМП на руководителя учреждения, на заместителя руководителя приказом руководителя на основании письменного заявления.

**Глава 7. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ**

49. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) начальником ОКСМП.

50. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается ежегодно на 1 число каждого финансового года и устанавливается приказом начальника ОКСМП.

51. Коэффициент кратности должностного оклада для руководителя учреждения определяется на основании показателей для определения размера коэффициента кратности должностного оклада руководителя учреждения, в зависимости от количества набранных баллов, установленных отдельно по каждому показателю согласно таблице 1 пункта 55 настоящего Положения.

Коэффициент кратности должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из количества баллов, набранных на основании показателей для определения размера коэффициента кратности должностного оклада руководителя учреждения, за предшествующий календарный год.

Коэффициент кратности должностного оклада руководителя учреждения пересматривается ежегодно на 1 января текущего года.

52. Коэффициент кратности должностного оклада для вновь назначенного на должность руководителя учреждения устанавливается на основании показателей определения коэффициента кратности должностного оклада руководителя с 1 января текущего года.

53. Для определения коэффициента кратности должностного оклада руководитель учреждения в срок до 15 января текущего года направляет начальнику ОКСМП заполненную таблицу показателей для определения размера коэффициента кратности должностного оклада с подтверждающими документами (согласно отдельных показателей).

54. Показатели определения коэффициента кратности должностного оклада руководителя могут пересматриваться с учетом специфики и особенности работы учреждения, но не чаще одного раза в год.

55. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

56. Показатели для определения размера коэффициента кратности должностного оклада руководителя учреждения определены в таблице 1.

**Показатели**

**для определения количества баллов руководителя**

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

**«Спортивная школа» Чунского района**

Таблица 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование**  **показателя** | **Значение**  **показателя** | **Количество**  **баллов** | **Подтверждающие**  **документ** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Образование | среднее  профессиональное | 10 | Документ об образовании |
| высшее | 15 |
| 2 | Стаж работы на руководящей должности | до 5 лет | 10 | Трудовая книжка |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 20 лет | 25 |
| 3 | Общий стаж работы в отрасли | до 5 лет | 10 | Трудовая книжка |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 20 лет | 25 |
| 4 | Фактическая численность работников учреждения | до 30 чел. | 30 | Приказы о приеме на работу, штатное расписание |
| свыше 30 чел. | 40 |
| 5 | Общая площадь зданий учреждения, в  оперативном управлении учреждения | до 2000 кв. м  от 2000 до 3000 кв. м  более 3000 кв. м | 10  20  30 | Техническая документация  на объект, иные  документы, подтверждающие площадь и факт передачи в оперативное управление |
| 6 | Площадь земельных  участков, находящихся в оперативном управлении учреждения | от 1 до 3 га  более 3 га  более 5 га | 10  20  30 | Техническая документация  на объект, иные  документы, подтверждающие площадь и факт  передачи в оперативное управление |
| 7 | Количество единиц автомототехники  (автомобили, снегоходы и др.), находящейся в оперативном управлении учреждения | 1  от 1до 3  от 3 | 5  10  15 | Документы, подтверждающие количество и факт передачи в оперативное управление, паспорта транспортных  средств |
| 8 | Численность  занимающихся на конец отчетного года | До 300 чел.  До 400 чел.  Свыше 500 чел. | 15  20  30 | Приказы о зачислении обучающихся |
| 9 | Наличие оборудованных  объектов спорта (спортивная  площадка, стадион и др.) используемых в учебно-тренировочном процессе или при оказании муниципальной услуги (за каждое сооружение) | до 1000 кв. м.  свыше 1000 кв. м. | 5  10 | Техническая документация на  объект, иные  документы, подтверждающие площадь и факт передачи в оперативное управление. |

57. Размеры коэффициентов кратности для установления должностных окладов руководителя учреждения.

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество баллов** | **Коэффициент кратности** |
| 1 | 2 |
| 0 - 150 | 1,35 |
| Каждый следующий 1 бал | 0,03 |

**Глава 7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ - ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

58. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются тренерам - преподавателям по результатам спортивных достижений обучающихся за определенный период подготовки.

59. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам - преподавателям по результатам спортивных достижений обучающихся за определенный период подготовки устанавливаются по наивысшему виду официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала финансового года 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 выплаты по результатам спортивных достижений обучающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление периода действия выплаты.

60. В случае выступления обучающегося (спортсмена) за иной субъект Российской Федерации и параллельного зачета в пользу Иркутской области при наличии письменного договора о таком параллельном зачете выплаты стимулирующего характера тренеру - преподавателю по данному спортсмену производятся в размере 50% от установленных в учреждении выплат стимулирующего характера в течение двух лет.

61. За учебную (преподавательскую, в том числе тренерскую) работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной работы.

Руководитель аппарата администрации

Чунского района Г.В. Мельникова

|  |
| --- |
| Приложение 1  к положению об  оплате труда работников  муниципального бюджетного  учреждения дополнительного образования  «Спортивная школа» Чунского района |

**Минимальные размеры окладов (ставок) по квалификационным уровням**

**профессионально - квалификационных групп должностей работников**

1. Профессиональная  квалификационная  группа  должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Спортивный судья | **12 300,0** |

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Инструктор по спорту | **12 400,0** |
| 3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Тренер-преподаватель, инструктор - методист | **10 000,0** |

4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Заведующий хозяйством | **13 000,0** |

5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Специалист по кадрам | **15 000,0** |
| Психолог |

6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Начальник отдела ВФСК ГТО – главный судья | **22 100,0** |

7. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **12 000,0** |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Сторож (вахтер) |
| Уборщик служебных помещений |
| Слесарь-сантехник |
| Слесарь-электрик |  |

8. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Водитель | **13 000,0** |

9. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников

|  |  |
| --- | --- |
| **4 квалификационный уровень** | |
| Фельдшер | **15 000,0** |

Руководитель аппарата

администрации Чунского района Г.В. Мельникова

Согласовано:

Первый заместитель мэра Чунского района О.А. Топекина

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год

Заместитель мэра Чунского района

по вопросам социальной политики Е.М. Макина

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год

Заместитель мэра Чунского района

по экономическим и финансовым вопросам З.А. Горбань

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год

Руководитель аппарата

администрации Чунского район Г.В. Мельникова

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год

Заместитель начальника правового отдела аппарата

администрации Чунского района С.Г. Федорук

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год

Начальник отдела труда администрации

Чунского района С.Б. Шахманова

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год

Начальник отдела культуры, спорта и молодежной

политики администрации Чунского района Л.Г. Бриткова

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год

Директор МКУ «Центр бухгалтерского обеспечения» Л.В. Щипцова

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год

Подготовил:

Ведущий специалист по правовым вопросам

отдела культуры, спорта и молодежной

политики администрации района М.В. Дашковская

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год