**БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛУЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**24 апреля 2019 года № 601**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа, материальной заинтересованности работников в эффективности их труда, в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 23.01.2017 г. № 13-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций», постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа (далее – Положение, прилагается).

2. Управлению физической культуры, спорта и молодёжной политики администрации Валуйского городского округа (Широков А.Г.) обеспечить реализацию настоящего постановления.

3. Управлению финансов и бюджетной политики администрации Валуйского городского округа (Мащенко Л.В.) производить финансирование расходов на оплату труда работникам муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений в соответствии с Положением, утверждённым в пункте 1 настоящего постановления, в пределах средств, предусмотренных в бюджете Валуйского городского округа на соответствующий финансовый год.

4. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район» от 01.06.2017 года №60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район», от 01.09.2017 г. № 100 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район», от 29.12.2017 г. № 146 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район».

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Валуйская звезда» и сетевом издании «Валуйская звезда» (val-zvezda31.ru).

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Валуйского городского округа по социальным вопросам Дуброву И.В.

Глава администрации

Валуйского городского округа А.И. Дыбов

**Утвержден**

**постановлением администрации**

**Валуйского городского округа**

**от 24 апреля 2019 года № 601**

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа (далее - Положение) разработано на основании Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=B8353FF520EB9E492A474B8429D41EDE9B94577720D19575D2CE90C9F23F3754CEE70661058E50DBC86E1C55FBYAoCJ) от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=B8353FF520EB9E492A474B8429D41EDE9B94507024D09575D2CE90C9F23F3754DCE75E6A0183458E99344B58FBACE354AEE75E3F9FYAo7J) Российской Федерации, постановления Правительства Белгородской области от 23.01.2017 г. № 13-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа, финансируемых за счёт средств бюджета Валуйского городского округа и средств полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа.

1.4. Для целей настоящего Положения используются понятия, определенные Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=B8353FF520EB9E492A474B8429D41EDE9B94577720D19575D2CE90C9F23F3754CEE70661058E50DBC86E1C55FBYAoCJ) от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=B8353FF520EB9E492A474B8429D41EDE9B94507024D09575D2CE90C9F23F3754CEE70661058E50DBC86E1C55FBYAoCJ) Российской Федерации, [законом](consultantplus://offline/ref=B8353FF520EB9E492A4755893FB844D39C9F0A7C26DA982B8891CB94A5363D039BA8073D40D343DBC06E1F55E4A6FD54YAo6J) Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

**2. Система оплаты труда работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа**

2.1. В муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждениях (далее - учреждения) системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области, настоящим Положением с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

Оплата труда работников учреждения в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется непосредственно учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений осуществляется за счёт средств бюджета Валуйского городского округа (субсидий) и средств, полученных от приносящей доход деятельности

2.2. Месячная заработная плата работников учреждений выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором. Размер месячной заработной платы работника состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Заработная плата специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей учреждения рассчитывается по следующей формуле:



где:

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

ДОбаз - базовый должностной оклад;

kпов - повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН - гарантированные надбавки;

ГД - гарантированные доплаты;

ВКХ - выплаты компенсационного характера;

ВСХ - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата руководителя учреждения не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников учреждения, определяемой ежегодно по состоянию на 1 января.

2.7. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание муниципальной услуги, рассчитанных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления Валуйского городского округа.

2.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма доведённых лимитов бюджетных обязательств бюджета Валуйского городского округа.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

ФОТо = ФОТб + ФОТст,

где:

ФОТо - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников и состоит из:

- базовых должностных окладов работников учреждения по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного занимающегося);

- повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу;

- гарантированных надбавок;

- выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

**3. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов, особенности регулирования труда работников учреждений**

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.2. [Размеры](#P1337) базовых должностных окладов специалистов учреждений, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом учреждения (в отношении руководителя учреждения - правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения) на основании приложения к настоящему Положению.

3.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.4. Базовые должностные оклады работников учреждений устанавливаются в зависимости от профессиональной группы по занимаемой должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с законодательством в сфере образования, физической культуры и спорта, а также в соответствии с установленным порядком аттестации работников учреждений.

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования.

3.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников учреждения несёт руководитель соответствующего учреждения.

3.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому окладу.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента указанные коэффициенты суммируются.

Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников не образуют новый должностной оклад.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается с учётом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу устанавливается руководителем учреждения по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, и действует в течение соответствующего календарного года.

Размеры выплат по повышающему коэффициенту приведены в таблице №1.

Таблица № 1

Размеры выплат по повышающему коэффициенту

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Размер повышающего коэффициента |
| Высшая квалификационная категория | до 2,0 |
| Первая квалификационная категория | до 2,0 |
| Вторая квалификационная категория | до 2,0 |
| Без квалификационный категории | до 2,0 |

4. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

4.1. Муниципальные физкультурно-оздоровительные учреждения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от пропускной способности, режима эксплуатации, трудоемкости обслуживания и наличия мест для зрителей. Группа по оплате труда устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям (таблица № 2).

Таблица № 2

Группы по оплате труда руководителей спортивных сооружений

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Количество баллов |
| I | свыше 200 |
| II | свыше 175 до 200 |
| III | свыше 150 до 175 |
| IV | свыше 125 до 150 |
| V | свыше 100 до 125 |
| VI | свыше 75 до 100 |
| VII | свыше 50 до 75 |

Оценка в баллах каждого спортивного элемента (типа спортивного сооружения) определяется по следующим показателям:

- за единицу единовременной пропускной способности открытого спортивного сооружения начисляется 0,15 балла, крытого - 0,2 балла;

- за каждого работающего по его обслуживанию - 1 балл;

- за определённое количество мест на трибунах баллы начисляются в порядке, определяемом органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения,.

Количество баллов, присваиваемое конкретному типу спортивного сооружения, а также тип спортивного сооружения определяются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения,

4.2. Физкультурно-оздоровительные учреждения независимо от ведомственной принадлежности относятся к группам по оплате труда руководителей по совокупной оценке объемных показателей всех элементов, входящих в состав учреждения. Совокупная оценка показателей измеряется в баллах, учитывающих пропускную способность и режим эксплуатации, трудоемкость обслуживания и наличие зрительских мест спортсооружений.

Объединения спортсооружений, спортивные (физкультурно-оздоровительные) комбинаты относятся к группе по оплате труда руководителей исходя из суммы баллов входящих в его состав сооружений.

Спортсооружения нестандартных размеров оцениваются в баллах с применением коэффициентов, рассчитанных по соотношению фактической площади к стандартной.

4.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается не чаще одного раза в год органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

4.4. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4.5. Установление объемных показателей для отнесения учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей подлежит обязательному согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения,

4.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала ремонта, но не более чем на один год.

4.7. Группа по оплате труда для руководящих работников учреждений устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов согласно таблице № 2.

4.8. Плоскостные спортивные сооружения оцениваются в баллах согласно таблице № 3.

Таблица № 3

**Показатели оценки плоскостных спортивных сооружений**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование спортивного сооружения | Тип покрытия | | | | | | |
| Грунтовое | Спец смесь | Травяное | Деревянное | Асфальтобетон | Искусственная трава | Резинобитумное, синтетическое |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Площадка для: | | | | | | | |
| бадминтона | 0,5 | 0,6 | - | 0,7 | 0,6 | - | 0,8 |
| баскетбола | 1,5 | 1,8 | - | 2,0 | 1,7 | - | 2,1 |
| волейбола | 1,6 | 1,9 | - | 2,1 | 1,8 | - | 2,3 |
| гандбола | 2,0 | 2,4 | - | 2,7 | 2,2 | - | 2,9 |
| тенниса | 1,3 | 1,6 | - | 1,8 | 1,5 | - | 2,0 |
| городков | - | - | - | - | 2,7 | - | - |
| фигурного вождения автомобиля, мотоцикла | 6,0 | - | - | - | 3,0 | - | - |
| картодром для авто- и авиамодельного спорта | - | - | - | - | 4,0 | - | - |
| Поле для: | | | | | | | |
| футбола | 7,0 | 7,5 | 8,1 | - | - | 11,5 | - |
| хоккея на траве | - | - | 7,7 |  | - | 10,0 | - |
| метаний | 4,5 | - | 6,6 | - | - | - | - |
| мотобола | 6,0 | 10,0 | 8,0 | - | 4,0 | - | - |
| мини-футбола | 4,0 | 4,5 | 4,7 | - | - | 7,5 | 6,0 |
| Спортядро длиной в метрах (в расчете на одну дорожку): | | | | | | | |
| 400 | 1,5 | 1,8 | - | - | 1,7 | - | 2,0 |
| 330 | 1,1 | 1,4 | - | - | 1,3 | - | 1,5 |
| 250 | 0,8 | 1,0 | - | - | 0,9 | - | 1,1 |
| 200 | 0,7 | 0,9 | - | - | 0,8 | - | 1,0 |
| Места для занятий легкой атлетикой (в расчете на одно место для прыжков, метания, толкания) | 0,8 | 1,0 | 1,5 | - | 0,9 | - | 1,1 |
| Комплекс для военно-прикладного многоборья | 10 | - | - | - | - | - | - |
| Парашютная вышка | 40 | - | - | - | - | - | - |

**Примечания:**

Показатели определены для плоскостных сооружений, расположенных во второй климатической зоне.

Площадка для занятий общефизической подготовкой оценивается в баллах по показателям, предусмотренным для площадок по соответствующим видам спорта.

При наличии на спортивной площадке спортивно-технологического оборудования, позволяющего проводить занятия по различным видам спорта (универсального использования), или тренажерных устройств применяется повышающий коэффициент 1,2.

Плоскостные спортсооружения, используемые для занятий различными видами спорта круглогодично, оцениваются суммой баллов по соответствующим показателям в летний и зимний периоды года.

4.9. Спортсооружения с естественным льдом оцениваются в баллах согласно таблице № 4.

Таблица № 4

**Показатели оценки спортивных сооружений с естественным льдом**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование спортивного сооружения | Количество баллов |
| Поле для: | |
| хоккея с мячом | 5,3 |
| хоккея с шайбой | 4,4 |
| фигурного катания | 4,4 |
| массового катания (в расчете на 100 кв. м льда) | 0,7 |

4.10. Спортсооружения для лыжного спорта оцениваются в баллах согласно таблице № 5.

Таблица № 5

**Показатели оценки спортсооружения для лыжного спорта**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование спортсооружения | Количество баллов |
| Лыжные трассы длиной дистанции (в км): | |
| 1,5 - 2 | 10,0 |
| 2,5 - 3 | 12,0 |
| 3,5 - 5 | 15,0 |
| 5,5 - 10 | 20,0 |
| Лыжероллерные трассы длиной дистанции (в км): | |
| 1,5 - 2 | 12,0 |
| 2,5 - 3 | 15,0 |
| 3,5 - 5 | 18,0 |
| 5,5 - 7 | 21,0 |
| 7,5 - 10 | 25,0 |

**Примечание:**

При наличии лыжных и лыжероллерных трасс с искусственным освещением протяженностью 1,5 км и более количество баллов определяется с коэффициентом 1,25.

4.11. Бассейны, спортивные залы, спортсооружения с искусственным льдом оцениваются в баллах согласно таблице № 6.

Таблица № 6

**Показатели оценки бассейнов, спортивных залов, спортсооружений с искусственным льдом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Площадь спортивных сооружений основного назначения, кв. метров | Количество баллов и типы спортсооружений | | |
| Крытый бассейн | Спортивный зал | Спортсооружения с искусственным льдом (крытые) |
| до 50 | 4 | 2 | - |
| 50 - 100 | 8 | 5 | 6 |
| 101 - 200 | 16 | 10 | 12 |
| 201 - 300 | 24 | 15 | 18 |
| 301 - 400 | 32 | 20 | 24 |
| 401 - 500 | 40 | 25 | 30 |
| 501 - 600 | 47 | 30 | 36 |
| 601 - 700 | 54 | 34 | 42 |
| 701 - 800 | 61 | 38 | 48 |
| 801 - 900 | 63 | 42 | 54 |
| 901 - 1000 | 75 | 46 | 60 |
| 1001 - 1200 | 81 | 51 | 66 |
| 1201 - 1400 | 87 | 56 | 72 |
| 1401 - 1600 | 94 | 61 | 78 |
| 1601 - 1800 | 100 | 66 | 84 |
| 1801 - 2000 | 105 | 71 | 89 |
| 2001 - 2200 | 110 | 75 | 94 |
| 2201 - 2400 | 120 | 79 | 99 |
| 2401 - 2600 | 125 | 83 | 104 |
| 2601 - 2800 | 130 | 87 | 109 |
| 2801 - 3000 | 135 | 91 | 114 |
| 3001 - 3250 | 140 | 94 | 119 |
| 3251 - 3500 | 145 | 97 | 124 |
| 3501 - 3750 | 150 | 100 | 129 |
| 3751 - 4000 | 155 | 103 | 133 |
| Свыше 4000 | 165 | 110 | 140 |

Оценка в баллах определена для спортивных залов, имеющих деревянное покрытие.

Для залов со стационарным синтетическим покрытием применяются следующие коэффициенты:

- рулонные и ворсовые - 1,1;

- "Физпол", "Регупол" с верхним слоем - 1,3;

- "Полиграс", "Астотурф" - 1,5.

Оценка в баллах установлена для специализированных спортивных залов, имеющих минимальный набор спортивно-технологического оборудования, необходимого для проведения тренировочных занятий спортсменов начальных разрядов. При оснащении спортивных залов современным спортивно-технологическим оборудованием и тренажерными устройствами, обеспечивающими проведение тренировочных занятий и соревнований спортсменов высокой квалификации, а также позволяющими использовать залы для занятий различными видами спорта, оценка в баллах устанавливается с учетом коэффициента 1,2.

4.12. Места для зрителей на трибунах оцениваются в баллах согласно таблице № 7.

Таблица № 7

**Показатели оценки зрительских мест**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество мест для зрителей | Количество баллов | |
| Трибуны на открытых спортсооружениях | Места для зрителей в крытых спортсооружениях |
| до 500 | 1 | 5 |
| 500 - 1000 | 2 | 10 |
| 1001 - 2000 | 3 | 15 |
| 2001 - 3000 | 4 | 18 |
| 3001 - 4000 | 5 | 20 |

4.13. Реабилитационно-восстановительные центры, сауны, бани.

Примерный состав основных помещений реабилитационно-восстановительных центров:

- IV типа - кабинеты: врача, для тестирования, методиста-педагога. Общая площадь помещений - 80 - 90 кв. м. Пропускная способность - 15 человек.

- III типа - добавляется кабинет процедурных душей, баня сухого пара. Общая площадь помещений - 170 - 180 кв. м. Пропускная способность - 30 человек.

- II типа - добавляется процедурная, кабинеты массажный, физиотерапии, функциональной диагностики, комнаты: медперсонала, заведующего отделением, отдыха. Общая площадь помещений - 230 - 240 кв. м. Пропускная способность - 40 человек.

- I типа - добавляется стоматологический кабинет, биохимическая лаборатория, фотарий, кабинет гидромассажа. Общая площадь помещений - 100 - 450 кв. м. Пропускная способность - 60 человек.

Реабилитационно-восстановительные центры, сауны, бани оцениваются в баллах согласно таблице № 8.

Таблица № 8

**Показатели оценки реабилитационно-восстановительных центров, саун, бань**

|  |  |
| --- | --- |
| Тип реабилитационно-восстановительного центра, сауны, бани | Количество баллов |
| IV | 8 баллов |
| III | 12 баллов |
| II | 16 баллов |
| I | 22 балла |
| Сауна (в расчете на 6 человек): | |
| с плескательным бассейном | 4 балла |
| без плескательного бассейна | 3 балла |

**5. Условия оплаты труда руководителей муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководящих работников учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учётом требований к квалификации согласно таблице № 9.

Таблица № 9

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, руб. | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1. | Директор |  |  |  |  |
| - высшей квалификационной категории; | 14 202 | 12 850 | 11 902 | 11 090 |
| - 1 квалификационной категории | 12 850 | 11 902 | 11 090 | 10 279 |
| 2. | Заместитель директора: |  |  |  |  |
| - высшей квалификационной категории; | 10 685 | 9 604 | 8 926 | 8 386 |
| - 1 квалификационной категории | 9 604 | 8 926 | 8 386 | 7 710 |

**Примечание к таблице № 9.**

Должностной оклад руководителей и специалистов физкультурно-спортивных спортсооружений, являющихся структурными подразделениями муниципальных учреждений, отнесённых к группам по оплате труда ниже IV группы, снижается на 10 процентов за каждую.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов их непосредственных руководителей.

Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

6. Размеры, порядок и условия установления работникам учреждений гарантированных надбавок

6.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам учреждения за специфику работы в соответствующем учреждении в процентах от базового должностного оклада.

6.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

6.2.1. За внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) (далее - комплекс ГТО).

Гарантированная надбавка устанавливается руководителям, заместителям руководителя, инструкторам-методистам, специалистам и другим работникам учреждений, на которых возложена функция внедрения комплекса ГТО, в размере от 50 до 100 процентов.

7. Размеры, порядок и условия установления работникам учреждений выплат компенсационного характера

7.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

7.3. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=B8353FF520EB9E492A474B8429D41EDE9B94507024D09575D2CE90C9F23F3754DCE75E6D04844BD8CF7B4A04BEF1F054A6E75D3F80AD1267YCo1J) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам учреждений в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением руководителя учреждений) устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда руководителя учреждения устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения 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.

7.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

7.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7.10. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=B8353FF520EB9E492A474B8429D41EDE9B94507024D09575D2CE90C9F23F3754DCE75E6B0584458E99344B58FBACE354AEE75E3F9FYAo7J) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным актом учреждения или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8. Размеры, порядок и условия установления работникам учреждений выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества рабочей деятельности, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

8.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется для структурных подразделений физкультурно-спортивных учреждений, финансируемых за счет средств приносящей доход деятельности, - в размере 100 - 120 процентов от базовых должностных окладов работников учреждения по штатным единицам и рассчитывается по формуле:



где:

- сумма базовых должностных окладов работников учреждения по штатным единицам;



РФОТст - размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, в процентах.

8.5. Порядок, условия предоставления, размер, виды и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются настоящим Положением, а также положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, принятым с учётом мнения представительного органа работников учреждения, утверждённым в установленном порядке руководителем учреждения и согласованным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, иными локальными актами учреждения и (или) коллективным договором.

8.6. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

8.6.1. За опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды:

- за почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

- за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР;

- за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР";

- за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

- за спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР";

- за почетный знак "Отличник физической культуры и спорта";

- за Почетную грамоту;

- за Благодарность Министерства спорта Российской Федерации и иные ведомственные награды.

Конкретный размер выплат устанавливается учреждением исходя из финансовых возможностей.

В случае если сотрудник был уволен в порядке перевода, при определении стажа в новом учреждении стаж на предшествующем месте работы для назначения данной выплаты сохраняется.

В непрерывный стаж работы для установления доплаты за стаж работы включаются периоды работы в муниципальных и государственных (областных) физкультурно-спортивных организациях Белгородской области.

8.6.2. Выплата стимулирующего характера за результаты труда.

Выплата стимулирующего характера за результаты труда производится с учетом специфики, объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом руководителя учреждения на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

9. Порядок и условия премирования работников учреждений

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении с учетом [Перечня](consultantplus://offline/ref=B8353FF520EB9E492A474B8429D41EDE9994517921D09575D2CE90C9F23F3754DCE75E690FD21F9E9D7D1F5DE4A5FD4BACF95DY3o7J) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях", за счет стимулирующего фонда и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в учреждениях могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения. При этом наименование премии, порядок, размеры и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующих учреждений:

- премия по итогам работы за период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

- премия за участие в инновационной (экспериментальной, проектной) деятельности;

- премия за знаки отличия комплекса ГТО (за золотой знак отличия, серебряный знак отличия).

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения один раз в год производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов, работникам учреждения в размере одного должностного оклада.

В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата производится при предоставлении любой части отпуска по выбору работника.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно;

- руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждений.

9.2. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение периода, за который назначается премия, в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области при:

- поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

- награждении Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации и управления физической культуры и спорта Белгородской области.

9.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

9.5. Работникам выплачивается премия за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

9.6. Премирование руководителей учреждения производится по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

9.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

9.8. Условия, размер и порядок осуществления премирования закрепляются локальным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

9.9. Размеры премирования работников учреждения согласовываются с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

10. Материальная помощь. Основания, размеры и порядок выплат материальной помощи

10.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

10.2. Для назначения выплаты материальной помощи работник учреждения подает заявление с подтверждающими документами, являющимися основанием для назначения выплаты материальной помощи.

10.3. Размер выплаты материальной помощи определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работника.

**Приложение**

**к Положению об оплате труда**

**работников муниципальных**

**физкультурно-оздоровительных учреждений**

**Валуйского городского округа**

**Размеры**

**базовых должностных окладов работников муниципальных физкультурно-оздоровительных учреждений Валуйского городского округа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей работников организаций | Размер базового должностного оклада, руб. |
| 1. | Административный персонал | |
| 1.1. | Руководитель структурного подразделения |  |
| - в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | 5857 |
| - в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | 6375 |
| - в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | 6891 |
| - в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | 7432 |
| - в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию | 8005 |
| 1.2. | Начальник отдела: |  |
| - при выполнении обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; | 5857 |
| - при выполнении обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; | 6259 |
| - при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей | 6891 |
| 2. | Специалисты, служащие и вспомогательный персонал | |
| 2.1. | Инструктор по спорту: |  |
| - без квалификационной категории и не имеющий высшего профессионального образования; | 6501 |
| - без квалификационной категории и имеющий  высшее профессиональное образование; | 7130 |
| - имеющий I квалификационную категорию; | 7696 |
| - имеющий высшую квалификационную категорию | 8292 |
| 2.2. | Медицинская сестра (брат) по массажу: |  |
| - без квалификационной категории; | 5857 |
| - имеющие II квалификационную категорию; | 5970 |
| - имеющие I квалификационную категорию; | 6254 |
| - имеющие высшую квалификационную категорию | 6541 |
| 2.3. | Инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам) | 5857 |
| 2.4. | Старший инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам) | 5866 |
| 2.5. | Бухгалтер: |  |
| - без квалификационной категории; | 5857 |
| - имеющий II квалификационную категорию; | 6429 |
| - имеющий I квалификационную категорию; | 7184 |
| - ведущий | 7615 |
| 2.6. | Инженер: |  |
| - без квалификационной категории; | 5857 |
| - имеющий II квалификационную категорию; | 6429 |
| - имеющий I квалификационную категорию; | 7184 |
| - ведущий | 7615 |
| 2.7. | Врач (по спортивной медицине): |  |
| - без квалификационной категории; | 7184 |
| - имеющий II квалификационную категорию; | 7765 |
| - имеющий I квалификационную категорию; | 8375 |
| - имеющий высшую квалификационную категорию | 9020 |
| 2.8. | Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре: |  |
| - без квалификационной категории; | 5857 |
| - имеющий II квалификационную категорию; | 5970 |
| - имеющий I квалификационную категорию; | 6254 |
| - имеющий высшую квалификационную категорию | 6541 |
| 2.9. | Администратор | 5857 |
| 2.10. | Старший администратор | 5970 |
| 3. | Технические исполнители и обслуживающий персонал | |
| 3.1. | Слесарь-сантехник | 5857 |
| 3.2. | Слесарь-электрик | 5857 |
| 3.3. | Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений | 5857 |
| 3.4. | Сторож | 5857 |
| 3.5. | Уборщик служебных помещений | 5857 |
| 3.6. | Уборщик территорий | 5857 |
| 3.7. | Дезинфектор | 5857 |
| 3.8. | Лаборант химического анализа | 5857 |
| 3.9. | Аппаратчик химводоочистки | 5857 |