Муниципальное бюджетное учреждение
«УСТЬ-БАРГУЗИНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
671 624,п. Усть-Баргузин, ул Строительная 7. Тел.(830131) 91-3-03 dussh-uste@mail.ru

Согласованно :
На общем собрании
Трутового коллектива
Протокол
№ 4
От 20.09.2021г.

Утверждаю:
Директор МБУ
Усть-Баргузинской СШ
Кокорин А.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
УСТЬ-БАРГУЗИНСКОЙ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ

Пгт.Усть-Баргузин
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018г. №730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия», постановления Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 N 620 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета", постановления Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 N 289 "Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения", постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях", Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, доведенные письмом Минспорта РФ от 12.05.2014 №ВМ-04-10/2554.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБУ «Усть-Баргузинская спортивная школа», и является основой для разработки локальных актов об оплате труда учреждений.

1.3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, муниципальными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях";

г) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол N 12;

д) мнения представительного органа работников.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Штатное расписание учреждений утверждается руководителем учреждения и согласовывается с учредителем.

1.8. Индексация заработной платы работников производится в порядке и сроки, установленные распоряжением Главы Республики Бурятия (постановление Правительства Республики Бурятия от 20.10.2014г. №510 «Об утверждении порядка индексации заработной платы работников республиканских государственных учреждений).

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

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

2.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

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

2.5. Классификация должностей по профессиональным квалификационным группам должностей производится в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития России от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих.

2.6. Установить повышающий коэффициент квалификации за наличие спортивных званий и разрядов к окладу в размере от 1 до 1,15. Размер оклада по квалификационным уровням рассчитывается как произведение оклада по профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

2.7. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.7. При разработке коллективных договоров, локальных нормативных актов учреждения предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и особенностей, установленных в отраслевом соглашении по организациям в сфере физической культуры и спорта, заключенном между Министерством спорта Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

2.8. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

2.8.1. За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

2.8.2. Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

2.8.3. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.8.4. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

2.8.5. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

2.8.6. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера с разрешения работодателя по основному месту работы.

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

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

3.3. Работникам учреждений производятся следующие выплаты компенсационного характера:

N	Выплаты компенсационного характера	Размер в процентах к окладу (должностному окладу)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	От 4 до 12%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Районный коэффициент -30% Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50%
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания	По соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема работ
4.	Доплата за сверхурочную работу	Устанавливается в соответствии с трудовым коллективным договором.
5.	Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни	Устанавливается в соответствии с трудовым коллективным договором.
6.	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	20% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы

3.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий

труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта".

Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

за выполнение программ спортивной подготовки;

за качество спортивной подготовки;

за призовые места на официальных спортивных соревнованиях;

тренерам, инструкторам-методистам за работу в учреждениях олимпийского резерва.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

за организацию и проведение официальных физкультурных и спортивных мероприятий;

за выполнение муниципального задания учреждением;

за результативное участие в подготовке спортсмена;

за квалификационную категорию;

за почетные звания.

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

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава организации, сохранения преемственности и тренерских традиций. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается период работы в учреждениях и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.5 . **Премия по итогам работы**.

Выплачивается из фонда экономии заработной платы учреждения в конце года (25-30 декабря) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Фонд экономии заработной платы учреждения делятся на 2 части :

- экономия заработной платы у основного состава учреждения и выплачивается как стимулирующая надбавка .
- экономия заработной платы иных работников и выплачивается как премия.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение плановых и нормативных показателей работы;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Оформляется приказ руководителя СШ.

НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

N	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1	Стаж работы от 1 года до 5 лет	10
	Стаж работы от 5 до 10 лет	15
2	Стаж работы от 10 до 15 лет	20
4	Стаж работы свыше 15 лет	30

4.5. **Стимулирующие выплаты при первичном трудоустройстве:**

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливается стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) в размере до 50%.

4.6. Выплаты за почетные звания и ученые степени:

Опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами специалистам, перешедшим в область физической культуры и спорта;

Специалистам, перешедшим из отрасли "Образование" в отрасль "Физическая культура и спорт", сохраняются выплаты за ведомственные звания и награды;

За ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям.

НАДБАВКИ ЗА ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ И УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ

N п/п	Наименование почетного звания	Размер в процентах к должностному окладу
1	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	50
2	Заслуженный мастер спорта России	100
3	Заслуженный мастер спорта СССР	100
4	Заслуженный тренер России	100
5	Заслуженный тренер СССР	100
6	Почетный спортивный судья России	50
7	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации	100
8	Мастер спорта России международного класса	50
9	Мастер спорта СССР международного класса	50

10	Гроссмейстер России	50
11	Гроссмейстер СССР	50
12	Отличник физической культуры и спорта	20
13	Ведомственные награды и звания Российской Федерации	20
14	Ведомственные награды и звания Республики Бурятия	10
N	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1	Ученая степень "кандидат наук"	50
2	Ученая степень "доктор наук"	100

4.7.Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

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

4.9. Работникам учреждений, связанных работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

4.10. Надбавка за классность устанавливается в соответствии с локальным нормативно-правовым актом учреждения о присвоении классности водителям в следующих размерах:

для водителей 1 класса - 25 процентов;

для водителей 2 класса - 10 процентов.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, исчисляется в процентах от оклада со дня возникновения права на ее назначение, и указанное исчисление надбавки за классность не образует новый оклад.

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

5. **Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (от 1 до 3 размеров

указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$О = ЗП_{ср} \times N \times K$, где:

О - должностной оклад руководителя, руб.;

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

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

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

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

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

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

n - количество месяцев в году (12).

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

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

Во вновь созданном учреждении среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

5.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

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

Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по физической
культуре и спорту

Размеры окладов работников физической культуры и спорта по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (утверждены постановлением Правительства Республики Бурятия

		от 10.12.2014 N 620) (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту	4747
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер	4747
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	4747

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений; уборщик территорий, сторож (вахтер), дворник	4273
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4292