



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05.05.2015 № 1087-па

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности городского округа «Город Южно-Сахалинск», не относящихся к образовательным учреждениям

В соответствии со статьями 16,17,51 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 37 Устава городского округа «Город Южно-Сахалинск», Порядка создания, реорганизации, изменения типа и ликвидации муниципальных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск», а также утверждения их уставов и внесения в них изменений, утвержденного постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 29.10.2010 № 2038, администрация города Южно-Сахалинска **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности городского округа «Город Южно-Сахалинск», не относящихся к образовательным учреждениям (прилагается).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск».

3. Действие данного постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 27.03.2015.

4. Настоящее постановление опубликовать в газете «Южно-Сахалинск сегодня» и разместить на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска.

5. Контроль исполнения постановления администрации города возложить на вице-мэра.

Мэр города

С.А.Надсадин

Утверждено
постановлением администрации
города Южно-Сахалинска
от 05.05.2015 № 1087-па

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной
направленности городского округа «Город Южно-Сахалинск», не
относящихся к образовательным учреждениям

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности городского округа «Город Южно-Сахалинск», не относящихся к образовательным учреждениям (далее - Положение).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципальных учреждений спортивной направленности городского округа «Город Южно-Сахалинск», не относящихся к образовательным учреждениям (далее — Учреждение) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады);
- повышающие коэффициенты по соответствующим профессиональным квалификационным категориям и к уровню образования;
- компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.4. Наименование должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих в области физической культуры и спорта.

1.5. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Аттестационная комиссия создается в Учреждении в целях рассмотрения приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям.

1.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад), не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

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

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

1.9. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов) по каждой должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.10. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

1.11. Финансирование расходов по оплате труда работников Учреждения осуществляется за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск».

II. Установление окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Должностные оклады работников физической культуры и спорта Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
1	2
Директор учреждения Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и	21813-00

1	2
муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.	
Инструктор по спорту Высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.	7024-00

Размеры должностных окладов индексируются (повышаются) на основании постановления администрации города Южно-Сахалинска.

При индексации окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.3. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу) устанавливается руководителю с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,25
первая категория	0,15

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается руководителю при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.4. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования работников, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,25
Высшее профессиональное образование	0,40

III. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

3.1.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде выплачивается в следующих процентах к должностному окладу:

Наименование должности	Размер надбавки		
	минимальный	средний	максимальный
Директор	30	40	50
Инструктор по спорту	25	30	35

3.1.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде является составной частью оплаты труда работников Учреждения и подлежит обязательной выплате.

3.1.3. Основными критериями для установления конкретных размеров надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде являются:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;
- сложность и срочность выполняемой работы;
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений).

3.1.4. Надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается в диапазоне, установленном в пункте 3.1.1. настоящего Положения и ежемесячно выплачивается по среднему размеру.

3.1.5. Надбавка выше среднего размера может устанавливаться на основании критериев, перечисленных в п.3.1.3., подтвержденных обоснованием.

3.1.6. Установление надбавки выше среднего размера возможно при наличии в учреждении установленной надбавки ниже среднего размера. При этом, количество процентов надбавки выше среднего размера в целом по Учреждению не может превышать количества процентов надбавки ниже среднего размера.

3.1.7. При наличии дисциплинарного взыскания размер повышающего коэффициента снижается:

- при наличии замечания — на 10 пунктов ниже минимального размера повышающего коэффициента;
- при наличии выговора — на 20 пунктов ниже минимального размера повышающего коэффициента.

3.2. Ежемесячная надбавка за эффективность работы.

3.2.1. Ежемесячная надбавка за эффективность работы устанавливается

работникам в виде доплат к должностным окладам работников, позволяющих оценить результативность и качество его работы на основании разработанных критериев эффективности работы.

Наименование должности	Качество эффективности работы		
	низкое	среднее	высокое
Инструктор по спорту	< 49 баллов	50-79 баллов	80 -100 баллов

3.2.2. Основными критериями эффективности для установления конкретных размеров ежемесячной надбавки за эффективность работы являются:

№ п/п	Показатели оценки качества эффективности работы	Оценка деятельности (баллы)
1	2	3
1.	Знание приоритетных направлений развития системы образования и физической культуры и спорта Российской Федерации, нормативных документов по вопросам деятельности организации спортивной направленности	до 2
2.	Участие в реализации программы развития организации	до 5
3.	Знание возрастных и индивидуальных особенностей занимающихся и умение использовать при составлении планов, программ работы (на месяц, на квартал, на год)	до 10
4.	Участие в мероприятиях спортивной направленности, повышающих имидж организации и ее информационную открытость (семинар, научно-практическая конференция, круглый стол, сетевые сообщества, форум, мастер-класс, открытый урок и другие формы)	до 15
5.	Участие в грантовых проектах (проводимых организацией, органами местного самоуправления, органами субъектов Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти и другими организациями)	до 20
6.	Компетентность в профессиональной сфере деятельности	до 8
7.	Организация самостоятельной деятельности занимающихся	до 5
8.	Наличие положительной оценки деятельности по итогам внутреннего и внешнего контроля	до 10
9.	Наличие несовершеннолетних занимающихся граждан по месту проживания, состоящих в КДН, ОДН и находящихся в СОП и ТЖС	до 15

1	2	3
10.	Обеспечение охраны жизни и здоровья занимающихся при проведении спортивно-массовых мероприятий и занятий граждан по месту жительства	до 5
11.	Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности	до 5
	ИТОГО	до 100

3.2.3. Оценка работы по критериям эффективности деятельности работников производится комиссией по материальному стимулированию по согласованию с руководителем учреждения.

При сумме баллов менее 49 баллов ежемесячная надбавка за эффективность работы не выплачивается. При среднем и высоком качестве эффективности работы надбавка выплачивается в диапазоне, установленном в пункте 3.2.1. настоящего Положения, при этом 1 балл равен 1 проценту.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

3.3.1. В целях укрепления кадрового состава Учреждения работникам, за исключением руководителя Учреждения, устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях, определенным пунктом 3.3. настоящего Положения в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

3.3.2. Надбавка исчисляется от оклада (должностного оклада), начисленных пропорционально отработанному времени, без учета других доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно.

3.3.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера вышеуказанной надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период исполнения государственных обязанностей, в

период переподготовки кадров или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.3.5. Исчисление стажа работы производится работником, ответственным за кадровую работу в Учреждении. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу или учебу документы.

3.3.6. При исчислении стажа работникам Учреждения учитывается стаж работы непосредственно в конкретном Учреждении.

3.3.7. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

3.3.8. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

3.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться дополнительное материальное поощрение в порядке, определенном локальным нормативным актом Учреждения.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу.

4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.1.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.