Приложение к приказу

от 16.01.2018 № 6

Положение об оплате труда руководителей

муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Липецка

 1. Общие положения

 1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Липецка (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда руководителей учреждений, учредителем которых является департамент по физической культуре и спорту администрации города Липецка.

Настоящее Положение включает в себя:

- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;

- перечень выплат стимулирующего характера, условия их установления;

1.2. Положение разрабатывается, изменяется и дополняется рабочей группой департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка.

1.3. Система оплаты труда руководителей учреждений устанавливается в соответствии с правовыми актами органа местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Оплата труда руководителей учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда (заработная плата) руководителя устанавливаются (начисляются) в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

1.5. Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью повышение материальной заинтересованности руководителей учреждений физической культуры и спорта в повышении качества дополнительной общеобразовательной деятельности, деятельности в сфере физической культуры и спорта и основываются на:

- получении объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем – динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей учреждений физической культуры и спорта на основе внешней экспертной оценки деятельности;

- выявлении стимулов для повышения эффективности деятельности руководителей учреждений физической культуры и спорта согласно полученным данным;

- использовании результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера.

2. Размер должностных окладов руководителей учреждений физической культуры и спорта

 2.1. Должностной оклад руководителей учреждений физической культуры и спорта определяется работодателем в трудовом договоре и устанавливается в соответствии с объемными показателями для отнесения учреждения к группе по оплате труда учреждения и нормативными правовыми актами администрации города Липецка.

 2.2. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и решением сессии Липецкого городского Совета депутатов, оформляется приказом департамента по физической культуре и спорту.

3. Размер и порядок осуществления выплат компенсационного характера руководителям учреждений физической культуры и спорта

3.1. Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере руководителям учреждений физической культуры и спорта, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

- в учреждениях, организующих работу с учащимися с отклонением в развитии (в т.ч. с задержкой психического развития) в соответствии с Перечнем и размером выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются учредителем при заключении трудового договора или при внесении изменений в условия трудового договора руководителям учреждений.

4. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям учреждений физической культуры и спорта

* 1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда руководителей, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315«О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».
	2. Руководителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за наличие государственных, отраслевых, ведомственных наград и званий, ученой степени;

- за выслугу лет;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

 - премии по итогам работы за квартал, полугодие, год, за привлечение

внебюджетных средств, разовые премии за достигнутые успехи в работе, в связи с профессиональным праздником.

* 1. Выплаты за наличие государственных, отраслевых, ведомственных наград и званий, ученой степени устанавливаются в следующем размере:
* за наличие нагрудного значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака или почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», грамоты, медали, знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, грамоты, медали Министерства спорта Российской Федерации, Благодарности Министерства спорта Российской Федерации в размере 15% должностного оклада;
* за почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук в размере 30% должностного оклада;
* за почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук в размере 50% должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).

* 1. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

от 1 до 5 лет 10%

от 5 до 10 лет 20%

от 10 до 15 лет 30%

свыше 15 лет 40%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

* замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
* работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
* работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;
* работы в соответствующей отрасли или по специальности.
	1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются:

 - до 200% должностного оклада для руководителей учреждений физической культуры и спорта.

 Назначение выплат производится 1 раз в год приказом департамента по физической культуре и спорту администрации города по состоянию на 1 января.

4.6. Показатели интенсивности и высоких результатов труда:

4.6.1. Руководителя учреждения дополнительного образования ГДЮЦ «Спортивный»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей | Значениепоказателей (%) |
| 1. | Сохранность контингента учащихся на конец учебного года от первоначального комплектования не менее 70% | 5%  |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб | 3% |
| 3. | Интенсивность труда при управлении образовательным процессом, организуемым в двух и более зданиях | 5 % |
| 4. | Отсутствие несчастных случаев и травматизма в учреждениях во время образовательного процесса с учащимися по причине нарушения педагогическими работниками и другими работниками должностной инструкции  | 4% |
| 5. | Организация оздоровления обучающихся в летних спортивно-оздоровительных лагерях с дневным пребыванием: |  5% |
| 6. | Выполнение плана занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан **не менее 92 %** |  4 % |
| 7. | Наличие среди обучающихся победителей и призеров творческих конкурсов и соревнований:-муниципальный уровень-региональный уровень-всероссийский уровень | 1 %2 %3 % |
| 8. | Обеспечение информационной открытости учреждения | 3% |
| 9. | Привлечение несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении, для занятий:- от 2 до 4-х - свыше 4-х | 3%5% |

4.6.2. Деятельность руководителей учреждений дополнительного образования спортивные школы, специализированные спортивные школы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п |  Наименование показателей | Значение показателей(%) |
| 1. | Сохранность контингента ( не менее 70 %) | 6% |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб. | 5% |
| 3. | Доля обучающихся имеющих спортивные разряды от общего числа обучающихся:- свыше 35% ;- от 25% до 35%.  | 6%4% |
| 4. | Организация летнего отдыха в загородных и городских лагерях | 6% |
| 5. | Своевременная готовность к отопительному сезону (тепловые узлы) | 4% |
| 6. |  Обеспечение информационной открытости учреждения | 6% |
| 7. | Наличие отделений в ОУ:- 2-х,- более 2-х . | 3%5% |
| 8.  | Привлечение несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении, для занятий в спортивных школах:- от 1 до 2-х - свыше 2-х | 1%2% |

4.6.3. Деятельность руководителя физкультурно-спортивной организации, реализующей программы спортивной подготовки (спортивная школа олимпийского резерва, спортивная школа).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Наименование показателей | Значение показателей(%) |
| 1. | Доля тренеров, имеющих квалификационную категорию - 30-45 %, - свыше 45 % | 5%7% |
| 2. | Сохранность контингента ( не менее 80 %) | 7% |
| 3. | Отсутствие травм, полученных в тренировочном процессе по причине нарушения работниками должностных инструкций. | 6% |
| 4. | Отсутствие обоснованных жалоб. | 3% |
| 5. | Доля занимающихся (спортсменов) имеющих спортивные разряды от общего числа занимающихся (спортсменов):- свыше 50% - от 35% до 50%. | 7%5% |
| 6. | Организация летнего отдыха в загородных и городских лагерях | 5% |
| 7. | Обеспечение информационной открытости учреждения | 5% |
|  |  |  |

4.6.4.Деятельность руководителей спортивных учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателей | Значение показателей |
| 1. | Положительные результаты опроса (анкетирования) получателей муниципальных услуг80 - 100% | 15% |
| 2. | Выполнение плана занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан (для МАУ «Спортивный город»)  92 - 100%  | 20% |
| 3. | Выполнение Календарного плана официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий города Липецка в части обеспечения условий для проведения мероприятий (подготовка спортивных залов, площадок, стадионов)92 - 100% | 20% |
| 4. | Проведение спортивных мероприятий в рамках ВФСК ГТО | 20% |
| 5. | Проведение мероприятий по выполнению населением нормативов (тестов) ВФСК ГТО | 20% |
| 6. | Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил | 15% |
| 7. |  Своевременная готовность к отопительному сезону (тепловых узлов), содержание здания и территории учреждения (уборка и вывоз мусора, побелка и покраска деревьев и бордюров) | 15% |
| 8. | Отсутствие несчастных случаев и травматизма граждан по причине нарушения работниками учреждения должностной инструкции | 20% |
| 9. | Обеспечение информационной открытости учреждения | 15% |
| 10. | Исполнение бюджета95 - 100%90 - 95%менее 90% | 20%15%10% |
| 11. | Привлечение внебюджетных средств:- 1,0 млн. руб. и более- от 500,0 тыс. руб. до 1,0 млн. руб.- менее 500,0 тыс. руб. | 20%15%10% |
| 12. | Отсутствие обоснованных жалоб | 20% |
| 13. | Содержание и ремонт плоскостных сооружений по месту жительства (для МАУ «Спортивный город») | 20% |

4.6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, учредителем которых является департамент, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) не может превышать шестикратный размер.

4.7. Премии:

4.7.1. Премии по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера:

* квартальные премии за 1, 2, 3 квартал устанавливаются в размере 1,5 должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом личного вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а так же выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
* годовая премия (по итогам работы за год на основании отчета о выполнении целевых и финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период, представляемого руководителями учреждений в сроки и по формам, установленным департаментом по физической культуре и спорту) в размере 1,5 должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4.7.2. премия за счет средств, получаемых учреждением от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал при наличии в учреждении таких средств;

4.7.3. разовые премии:

 за успешное проведение мероприятий федерального, регионального и муниципального уровней, участие учреждений в конкурсах всероссийского, регионального уровней, реализацию проектов, направленных на развитие системы физической культуры и спорта города Липецка и повышение её престижа;

 руководителям учреждений дополнительного образования, обеспечивающих высокий уровень подготовки обучающихся;

 руководителям учреждений физической культуры и сорта обеспечивающих условия для выполнения населением нормативов и требований знаков отличия ВФСК «ГТО» и др.;

 в размере не более должностного оклада с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

 4.7.4. Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», «День физкультурника**»** выплачивается в размере должностного оклада с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

 4.8. Премия по итогам работы за квартал, полугодие не выплачивается по следующим основаниям:

 - нанесение руководителем учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения;

 - нарушение требований противопожарной безопасности;

- наличие фактов нарушения лицензируемых видов;

- наличие протоколов об административных правонарушениях.

4.9. По итогам работы за квартал, полугодие основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

- наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 20%:

- выговор – 20%;

- замечание – 10%.

4.10. Основанием для снижения размера премии руководителю учреждения по итогам работы за год, являются:

- невыполнение муниципального задания (итоговая оценка выполнения объема муниципального задания менее 92% для учреждений дополнительного образования, выполнения показателей качества выполнения муниципального задания менее 85% для спортсооружений);

Снижение размера премии осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания.

- несвоевременное представление отчетов о выполнении муниципального задания за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии составляет 15%.

4.11. Премии выплачиваются руководителям учреждений за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

4.12. Основанием для выплаты премии руководителю учреждения является приказ департамента по физической культуре и спорту.

5. Руководителю учреждения по его личному заявлению в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретного учреждения может быть выплачена материальная помощь, предоставленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее. Конкретный размер материальной помощи устанавливается председателем департамента по физической культуре и спорту.

5.1. Размер материальной помощи регламентируется локальным актом (коллективным договором) учреждения и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления руководителя и приказа департамента по физической культуре и спорту.

8. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2018.