|  |
| --- |
|  |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ОБИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |
| от 30.08.2023 г. № 1710 |
|  О внесении изменений в постановление администрации города Оби Новосибирской области от 16.05.2022 г. № 459 |

 На основании постановления администрации города Оби Новосибирской области от 10.07.2023 г. № 1392 «Об изменении наименования муниципального казенного учреждения города Оби Новосибирской области и утверждении Устава муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр развития физической культуры, спорта и молодежной политики» города Оби Новосибирской области», руководствуясь статьями 24, 26 Устава муниципального образования городского округа города Оби Новосибирской области, администрация города Оби Новосибирской области **постановляет**:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений физической культуры и спорта города Оби Новосибирской области, утвержденное постановлением администрации города Оби Новосибирской области от 16.05.2022 г. № 459, следующие изменения:
	1. Пункт 5 раздела I. Общие положения дополнить абзацем следующего содержания:

«В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц включительно.».

* 1. Абзац 3 пункта 9 раздела I. Общие положения изложить в следующей редакции:

«Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу:

«Директор;

Заместитель директора;

Начальник отдела;

Экономист;

Специалист по кадрам;

Специалист по закупкам;

Специалист по охране труда;

Менеджер по связям с общественностью;

Администратор;

Старший инструктор-методист;

Инструктор-методист;

Старший тренер - преподаватель;

Тренер;

Тренер-преподаватель;

Инструктор по физической культуре;

Инструктор по адаптивной физической культуре;

Инструктор по спорту;

Инструктор-методист;

Социальный педагог;

Педагог - организатор;

Социальный педагог;

Медицинская сестра;

Начальник хозяйственного отдела;

Водитель мототранспортных средств;

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

Специалист по антидопинговому обеспечению;

Спортсмен.».

* 1. Дополнить пункт 16 раздела I. Общие положения подпунктом 16.1. следующего содержания:

«16.1. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

- в течение не более календарного года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости и в течение не более 6 месяцев по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре или положении об оплате труда работников конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.».

1.4. Подпункт а) пункта 23 раздела IV. Виды выплат стимулирующего характера изложить в следующей редакции:

«а) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Качественные показатели эффективности деятельности работников, критерии их оценки и размеры выплат за их достижение устанавливаются Положением о системе оплаты труда соответствующего учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Рекомендуемые критерии оценки качества выполняемых работ для формирования качественных показателей эффективности деятельности работников учреждений:

- выполнение показателей, характеризующих качество оказываемых муниципальных услуг;

- отсутствие неисполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения;

- обеспечение охраны труда и безаварийной деятельности учреждения;

- отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информаций, отчетов;

- отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения;

- отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности;

- своевременная выплата заработной платы работникам учреждения;

- отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок;

- участие в профессиональных конкурсах;

- разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения);

- исполнение плана текущих и капитальных ремонтов (в соответствии с государственным заданием) за отчетный период;

- исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждений, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждениях;

- своевременная подготовка документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год по направлению деятельности;

- обеспечение учреждения квалифицированными кадрами;

- подготовка учреждения к отопительному периоду;

- результативное участие спортсмена (или обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) в спортивном соревновании;

- переход спортсмена (или обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе переход на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

- осуществление тренером, тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющей спортивную подготовку (или организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки), в течение первых 4 лет работы;

- результат реализации программ спортивной подготовки (или дополнительных образовательных программ спортивной подготовки) на каждом из этапов спортивной подготовки, определенный в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта;

- результат прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства;

- сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку (обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки);

- осуществление наставничества над тренерами, тренерами - преподавателями при первичном трудоустройстве по профильной специальности в физкультурно-спортивные организации;

- трудоустройство тренера, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя в физкультурно-спортивную организацию, в которой он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки;

- реализация экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;

- участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время;

- обеспечение сохранности имущества учреждения и др.

Оценку эффективности деятельности работников учреждения и подготовку предложений руководителю учреждения об установлении размеров надбавок работникам учреждения за качественные показатели деятельности осуществляет созданная в учреждении комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее-Комиссия) работникам не реже одного раза в месяц и устанавливается приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии.

В компетенцию Комиссии входит оценка отчетов о выполнении качественных показателей эффективности деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении.

В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала), выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в месяц. На заседании Комиссия:

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;

- рассматривает отчеты о выполнении качественных показателей деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;

- заслушивает мнение непосредственного руководителя работника, руководителей структурных подразделений;

- осуществляет подсчет процентов;

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии. Председатель Комиссии в случае конфликта интересов имеет право решающего голоса. Принятое решение оформляется протоколом Комиссии.».

1.5. Пункт 34 Раздела V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров изложить в следующей редакции:

«34. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Перечень показателей** | **Значение показателя, критерии оценки** | **Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада** |
| 1. Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок | Отсутствие | 20 |
| Имеются | 0 |
| 2. Своевременное и достоверное предоставление официальной отчетности, исполнение поручений, распоряжений, заданий и запросов учредителя или заданий и запросов должностных лиц администрации города Оби данных по поручению Главы города | Да | 20 |
| Нет | 0 |
| 3. Отсутствие документально установленных фактов нарушения финансовой и хозяйственной деятельности учреждения, просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | Отсутствие | 10 |
| Имеются | 0 |
| 4. Выполнение мероприятий по росту средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с предыдущим периодом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации города Оби Новосибирской области | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 5. Отсутствие фактов неэффективного, неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств или имущества, переданного в оперативное управление | Отсутствие | 10 |
| Имеются | 0 |
| 6. Обеспечение комплексной безопасности учреждения и получателей социальных услуг | Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. | 15 |
| Отсутствие | 0 |
| 7. Организация проведения информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, и с другой информацией | 15 |
| Отсутствие | 0 |
| 8. Наличие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение | Да | 15 |
| Нет | 0 |
| 9. Обеспечение информационной открытости учреждения | Наличие информационных материалов о деятельности учреждения, направленных в Управление по вопросам общественности для размещения в сети Интернет и получивших положительный отзыв  | 5 |
| Отсутствие | 0 |
| 10. Работа по профилактике коррупционных правонарушений | Отсутствие факта совершения деяний, содержащих признаки коррупционных преступлений | 10 |
| Наличие факта совершения деяний, содержащих признаки коррупционных преступлений | 0 |
| 11. Отсутствие обоснованных жалоб на руководителя со стороны сотрудников учреждения или граждан | Жалобы отсутствуют | 15 |
| Имеются обоснованные жалобы | 0 |
| 12. Развитие ВФСК «ГТО»  | Проведение муниципального этапа фестиваля ВФСК «ГТО» на территории города, с последующим участием в областных этапах фестиваля ВФСК «ГТО» | Да  | 10 |
| Нет | 0 |
| Прием нормативов ВФСК «ГТО» у жителей города | Да | 10 |
| Нет | 0 |
| 13. Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и работников учреждения | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 14. Укомплектованность учреждения кадрами (фактическую численность работников разделить на штатную численность работников\*100%) | - 80 -100% | 5 |
| - менее 80% | 0 |
| 15. Соблюдение охраны труда и условий труда:- отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников | Отсутствие | 10 |
| Наличие | 0 |
| 16. Организация и проведение мероприятий для детей, состоящих на различных видах профилактического учета, с целью профилактики безнадзорности и правонарушений | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 17. Участие учреждения в социально-значимых (общественных, творческих) проектах, программах, грантах, фестивалях, акциях и др. мероприятиях | Всероссийского и международного уровней | 20 |
| Межрегионального, областного уровней | 15 |
| Городского уровней | 10 |
| 18. Выполнение мероприятий по направлениям молодежной политики, в рамках муниципальной программы (развитие добровольческого движения (волонтерство), гражданское и патриотическое воспитание молодежи, работа с молодыми семьями и работающей молодежью и др. | Да | 20 |
| Нет | 0 |
| 19. Результативное участие спортсменов учреждения в соревнованиях | Региональный уровеньс 1 по 3 место | 85 |
| с 4 по 5 место | 80 |
| участие | 70 |
| Муниципальный уровеньс 1 по 3 место | 65 |
| с 4 по 5 место | 60 |
| участие | 55 |
| ИТОГО  | **до 310** |

».

1.6. Должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих муниципальных казенных и бюджетных учреждений физической культуры и спорта города Оби Новосибирской области изложить в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.

1. Управлению по вопросам общественности опубликовать настоящее постановление в установленном порядке в газете «Аэро-Сити» и разместить на официальном сайте администрации города Оби Новосибирской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
2. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации, начальника управления молодежной политики, физической культуры и спорта.

**Глава города Оби**

**Новосибирской области П.В. Буковинин**

Карапетян А.С.

8 (38373) 56-113

Приложение

к постановлению

администрации города Оби

Новосибирской области

от 30.08.2023 г. № 1710

**Должностные оклады служащих и оклады**

**по профессиям рабочих муниципальных казенных и бюджетных учреждений физической культуры и спорта города Оби Новосибирской области**

**1. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей работников образования**

* 1. **Профессиональная квалификационная группа**

**должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре | 10472 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 10923 |
| 3 квалификационный уровень | Методист, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель | 11242 |
| 4 квалификационный уровень | Старший методист | 11451 |

* 1. **Профессиональная квалификационная группа должностей**

**руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей | I группа по оплате труда руководителей -13 442;II группа по оплате труда руководителей – 12 496;III группа по оплате труда руководителей – -11700IV группа по оплате труда руководителей –  11460 |

**2. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей медицинских**

**и фармацевтических работников, утвержденным** **приказом**

**Министерства здравоохранения и социального развития**

**Российской Федерации от 06.08.2007 № 526**

|  |
| --- |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 15 620 |

**3. Размеры должностных окладов по должностям, не включенным**

**в профессиональные квалификационные группы должностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела (за исключением должностей начальников отделов, включенных в приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области») | 12 903 |

Учреждение вправе ввести должность заместителя начальника отдела. Должность заместителя начальника отдела вводится при штатной численности отдела не менее 6 человек.

Размер должностного оклада заместителя начальника отдела устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения в размере на 10% ниже должностного оклада начальника соответствующего отдела.

**4. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей работников**

**физической культуры и спорта:**

**4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей**

**работников физической культуры и спорта второго уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту | 9 031 |

**5. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, трудовые**

**функции, квалификационные требования и наименование**

**по которым установлены в соответствии**

**с профессиональными стандартами**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте <\*> по соответствующей трудовой функции | Размер должностного оклада (оклада, ставки), рублей <\*> |
| 3 уровень квалификации | 8 602 |
| 4 уровень квалификации | 9 031 |
| 5 уровень квалификации | 10 164 |
| 6 уровень квалификации | 10 780 |
| 7 уровень квалификации | 12 353 |
| 8 уровень квалификации | 13 365 |

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

--------------------------------

<\*> Применяется при использовании следующих профессиональных стандартов:

1. Профессиональный стандарт «Спортсмен» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28.03.2019 № 194н).

2. Профессиональный стандарт «Специалист по антидопинговому обеспечению» (утвержден приказом Минтруда России от 18.02.2016 № 73н).

3. Профессиональный стандарт «Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 02.04.2019 № 199н).

4. Профессиональный стандарт «Тренер» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28.03.2019 № 191н).

5. Профессиональный стандарт «Специалист по видеомонтажу» (утвержден приказом Минтруда России от 29.05.2015 № 332н).

6.  Профессиональный стандарт «Оператор средств массовой информации» (утвержден приказом Минтруда России от 04.06.2014 № 357н).

7. Профессиональный стандарт «Специалист по обслуживанию дизельных электрических станций и источников бесперебойного электроснабжения в муниципальных электрических сетях» (утвержден приказом Минтруда России от 29.01.2019 № 47н).

8. Профессиональный стандарт «Специалист по дизайну графических пользовательских интерфейсов» (утвержден приказом Минтруда России от 29.09.2020 № 671н).

9. Профессиональный стандарт «Специалист по информационным ресурсам» (утвержден Приказ Минтруда России от 08.09.2014 № 629н).

**6. Размеры ставок заработной платы тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей**

1. Ставка заработной платы тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя за месяц, предусмотренная настоящим приложением к постановлению администрации города Оби Новосибирской области, устанавливается за норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю.

2. В случае, если тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель выполняет с письменного согласия педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (18 часов) либо ниже установленной нормы часов в неделю (18 часов), то его ставка заработной платы устанавливается следующим образом:

путем умножения размера ставки заработной платы за месяц, установленной настоящим приложением к постановлению администрации города Оби Новосибирской области, на фактический объем учебной (преподавательской) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов учебной (преподавательской) нагрузки в неделю -18 часов.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_