

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального округа
(МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМО)

ПРИКАЗ

от

№

Гурьевск

Об утверждении положения об оплате
труда работников учреждения
(в новой редакции)

В соответствии со ст. 144, 145 Трудового Кодекса РФ, на основании Постановления коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 31.03.2011 №128 «О примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту молодежной политики и спорта Кемеровской области», единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019г., на основании приказа Комитета по физической культуре, спорту, туризму, молодежной политике администрации Гурьевского муниципального округа № 87 от 28.09.2020г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту, туризму, молодежной политике администрации Гурьевского муниципального округа»:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального округа в новой редакции, согласно приложению №1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального округа в новой редакции, согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Инспектору по кадрам Книжниковой Е.Н., организовать работу:

- по приведению в соответствие штатного расписания учреждения;

- по ознакомлению всех работников учреждения.

4. Заместителю директора по СР Паршуковой О.Н., привести в соответствие тарификационный список работников учреждения.

5. Алехановой О.В. разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение 10 рабочих дней со дня издания настоящего приказа.

6. Признать утратившим силу приказ № 192 от 29.12.2018г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа им. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального района».

7. Настоящий приказ вступает в силу с 01.11.2020г.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор СШ

А.Е. Тропин

С приказом ознакомлены:

Е.Н. Книжникова

О.Н. Паршукова

О.В. Алеханова

Приложение №1
к приказу МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМО
от _____ г. № _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА им. Б.В. НЕПОМНЯЩЕГО»
ГУРЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Принято на общем собрании работников
МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМО
Протокол № 01 от 29.10.2020г.

Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального округа (далее - Учреждение), разработано в соответствии со ст. 144, 145 Трудового Кодекса РФ, на основании Постановления коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 31.03.2011 №128 «О примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту молодежной политики и спорта Кемеровской области», единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019г., на основании решения Совета народных депутатов Гурьевского муниципального округа от 21.05.2020 № 75 «О переименовании Комитета по физической культуре, спорту, туризму, молодежной политике администрации Гурьевского муниципального района и об утверждении Положения о Комитете по физической культуре, спорту, туризму, молодежной политике администрации Гурьевского муниципального округа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования оплаты труда работников Учреждения и включает в себя порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием,

других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Для обеспечения качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками Учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта». При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы, утвержденных Распоряжением Правительством РФ от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области - Кузбассе, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным правовым актом об оплате труда работников учреждений, утвержденным в установленном порядке.

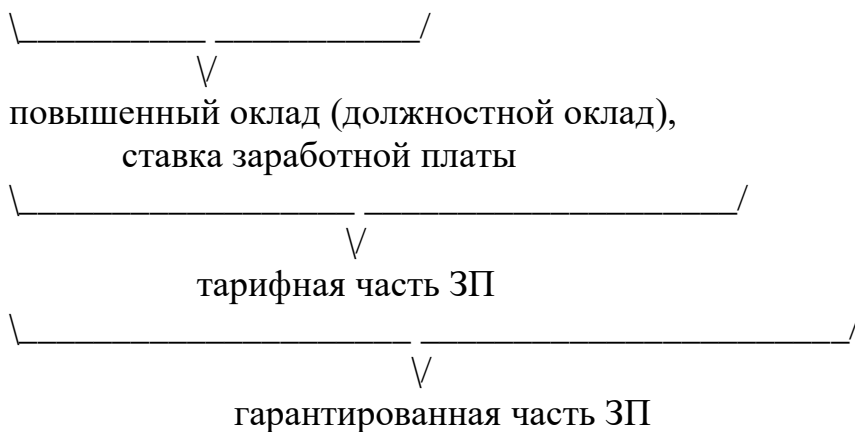
2. Основные условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету

Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$, где:

$\underbrace{\quad\quad}_{\vee}$

оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы



при этом:

$O_p = O \times K_1$;

ЗП - заработная плата работника;

O - минимальный размер оклада по профессиональным квалификационным группам, руб.;

O_p - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K_1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K_2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K_3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K_4 - персональный повышающий коэффициент;

K_B - компенсационные выплаты работнику, руб.;

K_C - стимулирующие выплаты работнику, руб.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) применяются:

- для работников Учреждения - в соответствии с приложениями № 1 к настоящему положению;

для специалистов Учреждения - в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению;

для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы, установленных для квалификационного уровня должностей по соответствующим ПКГ с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

Размер оклада (должностного оклада) рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности работников Учреждения в приложениях N 1 - 3 к настоящему положению.

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику Учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения (специализацию) устанавливается:

- тренерам, инструкторам-методистам;

Размер коэффициента за специфику учреждения составляет 0,15.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения - в размере 0,1;

- руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", соответствующие профилю Учреждения, - в размере 0,1;

- работникам Учреждения, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Гроссмейстер СССР", "Заслуженный работник физической культуры РФ" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных

отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения - в размере 0,1.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1, 0,2 производится по одному (максимальному) основанию.

2.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате по занимаемой должности - согласно дате приказа по Учреждению;

- при присвоении спортивного разряда, спортивного звания - со дня присвоения спортивного разряда, спортивного звания;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

- при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

2.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах в отношении конкретного работника согласовывается кадровой комиссией Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

2.10. Особенности оплаты труда тренеров, работающих в Учреждении:

2.10.1. Для определения размеров заработной платы тренеров, руководитель Учреждения ежегодно на начало учебного, либо тренировочного, либо календарного года утверждает тарификационные списки согласно приложению N 4 к настоящему положению.

Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом по Учреждению вносятся в тарификационный список.

Должностной оклад тренера, устанавливается в соответствии с приложением N 1 к настоящему положению. На этапе высшего спортивного мастерства Учреждение в исключительных случаях, по согласованию с учредителем, может устанавливать персональный оклад тренеру, в пределах выделенных Учреждению ассигнований.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка

заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы – 24 часа в неделю. При этом рабочее время, тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

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.

Оплата труда тренера, осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса с учетом видов спорта, распределенных по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся виды спорта, входящие в программу олимпийских, сурдлимпийских, паралимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся виды спорта, не входящие в программу олимпийских, сурдлимпийских, паралимпийских игр, включенные во Всероссийский реестр видов спорта, кроме командных игровых видов спорта;

в) к третьей группе видов спорта относятся все командные игровые виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Исчисление заработной платы тренера, работающего по совместительству, производится из расчета должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов и нагрузки тренера, устанавливаемых ежегодно при утверждении тарификационных списков.

Нагрузка тренера определяется путем суммирования:

- произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки на численность занимающихся в Учреждении под руководством тренера, на соответствующих этапах подготовки (спортивно-оздоровительный, начальной подготовки, тренировочный, совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства);

- произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за подготовку спортсменов высокого класса на численность занимающихся в Учреждении под руководством тренера, показавших спортивный результат на соревнованиях различного уровня.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного тренеру должностного оклада, к расчету заработной платы принимается должностной оклад, умноженный на рассчитанный норматив оплаты труда. Прочие повышающие коэффициенты, установленные тренеру, исчисляются от данного рассчитанного должностного оклада.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом Учреждения.

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

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

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (транировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преимственность 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.

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 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно вне зависимости от числа рабочих дней в разные месяцы года и рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП_{тр} = ((O_p) + (O_p) \times (K_2 + K_3)) \times H + ((O_p) \times (K_4)) + K_B + C_B, \text{ где:}$$



оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы



повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы



тарифная часть ЗП



гарантированная часть ЗП

при этом:

$$O_p = O \times K_1;$$

ЗПтр - заработная плата тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Н - нагрузка тренера, тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, процентов;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.10.2. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса, занимающегося в Учреждении, определяется согласно показателям, приведенным в таблице.

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося) за подготовку спортсмена высокого класса, процентов		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.		до 150	до 115	х

1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры.	1 - 6			
1.2. Чемпионаты Европы, мира	1 - 3			
1.3. Чемпионат Европы, мира.	4 - 6	до 100	до 75	х
1.4. Кубок мира (сумма этапов или финал).	1 - 6			
1.5. Кубок Европы (сумма этапов или финал), чемпионат России.	1 - 3			
1.6. Кубок России (сумма этапов или финал)	1 - 3			
1.7. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира.	Участие	до 75	до 60	х
1.8. Чемпионат России.	4			
1.9. Первенство России (юниоры, юниорки).	1			
1.10. Первенство России (молодежь), финал Спартакиады молодежи.	1 - 3			
1.11. Первенство Европы, мира.	1 - 6			
1.12. Кубок Европы (сумма этапов или финал).	4 - 6			
1.13. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3			
1.14. Первенство России (юниоры, юниорки)	2 - 3	до 50	до 40	х
1.15. Первенство России (юноши, девушки), финал Спартакиады учащихся, финал Спартакиады спортивных школ.	1 - 3			
1.16. Всероссийская универсиада.	1 - 3			
1.17. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь)	1 - 3			

2. Соревнования в командных игровых видах спорта:		x	x	до 75
2.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры.	1 - 6			
2.2. Чемпионат Европы, мира	1 - 3			
2.3. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
основной сборной		x	x	до 50
молодежной сборной		x	x	до 40
юношеской сборной		x	x	до 30

Примечания:

1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует со дня, когда спортсмен показал результат, в течение двенадцати месяцев, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренеру спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренеру спортсмен не показал указанного в таблице результата, размер норматива оплаты труда тренеру устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

4. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе.

Европейские игры по видам спорта среди спортсменов без ограничения возраста приравниваются к чемпионату Европы; по видам спорта, проводимых среди спортсменов с верхним ограничением возраста, к первенству Европы.

Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

Соревнования по видам спорта, не включенным в обязательную программу Всемирной универсиады, а также чемпионатов мира среди студентов, приравниваются к всероссийским официальным соревнованиям среди лиц с

верхним ограничением возраста в старшей возрастной группе соответствующего вида спорта.

Чемпионат мира среди студентов приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

2.10.3. Размер норматива оплаты труда тренеров, работающих по программам спортивной подготовки, на этапе начальной подготовки, на спортивно-оздоровительном этапе, определяется согласно показателям, приведенным в таблице.

Этапы подготовки	Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося), процентов
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2
Начальная подготовка	до одного года	2,2 - 3
	свыше одного года	3,6 - 4

2.10.4. Размер норматива оплаты труда тренеров, работающих по программам спортивной подготовки, за подготовку одного занимающегося в Учреждении на этапах подготовки: тренировочный, совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства - определяется согласно показателям, приведенным в таблице.

Этапы спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (обучающегося), процентов		
		Группа видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
Тренировочный	до 2 лет	6	5	4
	свыше 2 лет	14	10	6
Совершенствования спортивного мастерства	до года	20	17	17
	свыше года	30	23	20
Высшего спортивного мастерства	весь период	40	35	25

2.10.5. Особенности формирования групп и определения объема недельной

тренировочной нагрузки занимающихся при реализации программ спортивной подготовки приведены в следующих таблицах:

2.10.5.1 Отделение лыжные гонки

Этап спортивной подготовки	Период, продолжительность этапов (в годах)	Возраст для зачисления в группы	Наполняемость групп	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	17	3	32
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	15	6	24-28
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	5	12	10	До двух лет – 14; Свыше двух лет – 18
Этап начальной подготовки	3	9	14	До года – 6; Свыше года – 9
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	С 5	15-20	До 6

2.10.5.2 Отделение горнолыжный спорт

Этап спортивной подготовки	Период, продолжительность этапов (в годах)	Возраст для зачисления в группы	Наполняемость групп	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	16	1-4	32
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	14	2-6	24-28
Тренировочный этап (этап спортивной)	5	10	7-12	До двух лет – 12; Свыше двух лет – 18

специализации)				
Этап начальной подготовки	3	8	10-15	До года – 6; Свыше года – 9
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	С 5	15-20	До 6

2.10.5.3 Отделение спортивный туризм

Этап спортивной подготовки	Период, продолжительность этапов (в годах)	Возраст для зачисления в группы	Наполняемость групп	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	20	1	32
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	16	4	28
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	4	12	8	До двух лет – 12; Свыше двух лет – 18
Этап начальной подготовки	2	10	12	До года – 6; Свыше года – 9
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	С 5	15-20	До 6

2.10.5.4 Отделение баскетбол

Этап спортивной подготовки	Период, продолжительность этапов (в годах)	Возраст для зачисления в группы	Наполняемость групп	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	14	1-2	24-32
Этап совершенствования спортивного	Весь период, продолжительность в этапе не	14	6-12	18-24

мастерства (ССМ)	ограничивается			
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	5	11	12-20	До двух лет – 10-12; Свыше двух лет – 12-18
Этап начальной подготовки	3	8	15-25	До года – 6; Свыше года – 8
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	С 5	15-20	До 6

2.10.5.5 Отделение киокусинкай

КАТА

Этап спортивной подготовки	Период, продолжительность этапов (в годах)	Возраст для зачисления в группы	Наполняемость групп	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	16	1	32
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	14	3	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	4	10	10	До двух лет – 12; Свыше двух лет – 18
Этап начальной подготовки	3	7	12	До года – 6; Свыше года – 9
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	С 5	15-20	До 6

КАТЕГОРИЯ

Этап спортивной подготовки	Период, продолжительность этапов (в годах)	Возраст для зачисления в группы	Наполняемость групп	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Этап высшего	Весь период,	16	1	32

спортивного мастерства (ВСМ)	продолжительность в этапе не ограничивается			
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	14	3	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	4	11	10	До двух лет – 12; Свыше двух лет – 18
Этап начальной подготовки	3	10	12	До года – 6; Свыше года – 9
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период, продолжительность в этапе не ограничивается	С 5	15-20	До 6

Примечания:

1. Наполняемость групп и определение максимального объема тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки для определенного вида спорта осуществляется в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по данному виду спорта.

2. Продолжительность одного тренировочного занятия при реализации образовательных программ в области физической культуры и спорта, а также программ спортивной подготовки рассчитывается в академических часах с учетом возрастных особенностей и этапа (периода) подготовки занимающихся и не может превышать:

на спортивно-оздоровительном этапе - 2 часов;

на этапе начальной подготовки - 2 часов;

на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) - 3 часов;

на этапе совершенствования спортивного мастерства - 4 часов;

на этапе высшего спортивного мастерства - 4 часов.

При проведении более одного тренировочного занятия в один день суммарная продолжительность занятий не может составлять более 8 академических часов.

3. Допускается проведение тренировочных занятий одновременно с занимающимися из разных групп по программам спортивной подготовки.

При этом необходимо соблюдать все перечисленные ниже условия:

- разница в уровне подготовки занимающихся не превышает двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

- не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

- не превышен максимальный количественный состав объединенной группы, рассчитываемый в соответствии с тем, что при проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе. Например:

а) при объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек;

б) при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

4. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 процентов от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема.

2.10.6. При расчете тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, следует предусматривать дополнительное количество часов (в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы) для привлечения кроме основного тренера и (или) других необходимых специалистов в соответствии с обоснованием и расчетами на основе утвержденной программы спортивной подготовки. Обоснованием для привлечения нескольких специалистов для одновременной работы с группой спортсменов могут служить утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки. При этом оплату труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), рекомендуется осуществлять в порядке, предусмотренном коллективным договором или другим локальным актом Учреждения.

Для проведения занятий на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера по виду спорта допускается привлечение дополнительно второго тренера (иного специалиста) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Под иными специалистами, необходимыми для организации и обеспечения спортивной подготовки (далее - иные специалисты), понимаются работники Учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, непосредственно не задействованные в организации, реализации и (или) контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающие непрерывный процесс спортивной подготовки (например: административно-управленческий и обслуживающий персонал Учреждения).

Для правового, психолого-педагогического, научно-методического и медицинского обеспечения спортивной подготовки лиц, проходящих спортивную подготовку, Учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, может привлекать специалистов высших учебных заведений, других образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих научную подготовку, на условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договора оказания услуг.

2.10.7. При планировании объемов работы тренеров и иных специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитывается реализация программы в соответствии с утвержденным распорядительным актом

Учреждения (приказом руководителя) годовым планом работы, предусматривающим:

а) работу одного тренера и (или) иного специалиста, необходимого для Учреждения и обеспечения спортивной подготовки, с группой занимающихся в течение всего тренировочного сезона (спортивного сезона) - при реализации программ спортивной подготовки;

б) одновременную работу двух и более тренеров и (или) иных специалистов с одними и теми же занимающимися (группой), закрепленными распорядительным актом Учреждения (приказом руководителя) одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки или федеральными государственными требованиями - при реализации программ спортивной подготовки;

в) бригадный метод работы (работа по реализации программ спортивной подготовки более чем одного тренера и (или) другого специалиста, непосредственно осуществляющих тренировочный процесс по этапам, с контингентом занимающихся, закрепленным распорядительным актом Учреждения (приказом руководителя) персонально за каждым специалистом с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы - при реализации программ спортивной подготовки.

Тарифицирование указанных работников рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вклада в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

2.11. Оплата труда совместителей, работающих в Учреждении.

2.11.1. Оплата труда совместителей, работающих в Учреждении осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и работником.

2.11.2. При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

К данной категории работников относятся:

- уборщик производственных (служебных) помещений - норма убираемой площади 500 кв. метров;

- дворник - в соответствии с нормативами убираемой площади, утвержденными органами местными самоуправления;

- ремонтник плоскостных спортивных сооружений - норма обслуживаемой площади 2000 кв. метров;

- спортсмен - достижение конкретного спортивного результата в течение установленного в трудовом договоре срока.

2.11.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, не учтенных в подпункте 2.11.2 настоящего положения, а также кроме тренеров, работающих по совместительству, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

3. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие *стимулирующие* виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- выплата молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Учреждение самостоятельно разрабатывает и утверждает Положение о материальном стимулировании работников Учреждения.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников Учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном Учреждением порядке.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения, а также экономия фонда оплаты труда Учреждения направляются Учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

В Учреждении кроме того, на формирование указанного фонда могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда.

3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- выплаты к должностному окладу за наличие почетного знака "За заслуги в

развитии физической культуры и спорта", нагрудного знака "Отличник физической культуры и спорта", почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации", нагрудного знака "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", знака "Почетный работник сферы молодежной политики" по соответствующему профилю Учреждения;

- специальная выплата тренерам;
- прочие выплаты, установленные в локальном акте Учреждения.

3.2.1. Руководителям, специалистам и работникам Учреждения за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, тренерам, за участие в подготовке спортсмена высокого класса, вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1 - 6-е место на соревнованиях, устанавливается выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса.

Выплата устанавливается указанным работникам при наличии в составе занимающихся спортсменов высокого класса, зачисленных на этап совершенствования спортивного мастерства или совершенствования высшего спортивного мастерства по соответствующему виду спорта, показавших высокий спортивный результат в Учреждении, при условии непосредственного участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

- методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности;
- медико-биологическое обеспечение;
- обеспечение рационального питания;
- транспортное обеспечение;
- финансовое и материально-техническое обеспечение.

Решение об установлении выплаты принимается руководителем Учреждения в соответствии с нормами действующего трудового законодательства на основании занятого спортсменом места в соответствии с протоколом соревнований.

Размер выплаты определяется путем суммирования по Учреждению размеров выплат за каждого занимающегося (обучающегося), показавшего высокий спортивный результат.

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу руководителям, специалистам, служащим; тренерам, тренерам – преподавателям, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре и спорту		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п 1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры.	1-6	10	8	X

1.2. Чемпионаты Европы, мира	1-3			
1.3. Чемпионат Европы, мира.	4-6	10	8	X
1.4. Кубок мира.	1-6			
1.5. Кубок Европы, чемпионат России.	1-3			
1.6. Кубок России (сумма этапов или финал)	1-3			
1.7. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира.	участие	5	4	X
1.8. Чемпионат России.	4			
1.9. Первенство России (юниоры, юниорки).	1			
1.10. Первенство России (молодежь), финал Спартакиады молодежи.	1-3			
1.11. Первенство Европы, мира.	1-6			
1.12. Кубок Европы (сумма этапов или финал).	4-6			
1.13. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3			
1.14. Первенство России (юниоры, юниорки), финал Спартакиады молодежи.	2-3	3	2	x
1.15. Первенство России (юноши, девушки), финал Спартакиады учащихся.	1-3			
1.16. Всероссийская универсиада.	1-3			
1.17. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь)	1-3			
2. Соревнования в командных игровых видах спорта:				
2.1. Олимпийские игры.	1-6	x	x	8
2.2. Чемпионат Европы, мира	1-3			
2.3. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
основной сборной		x	x	5
молодежной сборной		x	x	3
юношеской сборной		x	x	1

Примечания:

1. Размер выплаты устанавливается по наивысшему результату на основании выписки из протокола соревнований и действует со дня, когда спортсмен показал результат, в течение двенадцати месяцев, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

2. Если в период действия выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается, и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе.

Европейские игры по видам спорта среди спортсменов без ограничения возраста приравниваются к чемпионату Европы; по видам спорта, проводимых среди спортсменов с верхним ограничением возраста, - к первенству Европы.

Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

Соревнования по видам спорта, не включенным в обязательную программу Всемирной универсиады, а также чемпионаты мира среди студентов приравниваются к всероссийским официальным соревнованиям среди лиц с верхним ограничением возраста в старшей возрастной группе соответствующего вида спорта.

Чемпионат мира среди студентов приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

3.2.2. В случае передачи занимающегося спортсмена высокого класса из Учреждения в ЦСП, УОР, ЦОП Учреждение вправе устанавливать тренеру, подготовившему указанного спортсмена, выплаты стимулирующего характера сроком до 2 лет по согласованию с учредителем в пределах выделенных данному Учреждению ассигнований.

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты за подготовку спортсмена высокого класса, процентов		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.		до 150	до 115	X
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры.	1 - 6			
1.2. Чемпионаты Европы, мира	1 - 3			
1.3. Чемпионат Европы, мира.	4 - 6	до 100	до 75	X
1.4. Кубок мира.	1 - 6			
1.5. Кубок Европы, чемпионат России.	1 - 3			
1.6. Кубок России (сумма этапов или финал)	1 - 3			
1.7. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионаты Европы,	Участие	до 75	до 60	X

мира, Кубок мира.				
1.8. Чемпионат России.	4			
1.9. Первенство России (юниоры, юниорки).	1			
1.10. Первенство России (молодежь), финал Спартакиады молодежи.	1 - 3			
1.11. Первенство Европы, мира.	1 - 6			
1.12. Кубок Европы (сумма этапов или финал).	4 - 6			
1.13. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3			
1.14. Первенство России (юниоры, юниорки), финал Спартакиады молодежи.	2 - 3	до 50	до 40	X
1.15. Первенство России (юноши, девушки), финал Спартакиады учащихся, финал Спартакиады спортивных школ.	1 - 3			
1.16. Всероссийская универсиада.	1 - 3			
1.17. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь)	1 - 3			
2. Соревнования в командных игровых видах спорта:		x	x	до 75
2.1. Олимпийские игры.	1 - 6			
2.2. Чемпионат Европы, мира	1 - 3			
2.3. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
основной сборной		x	x	до 50
молодежной сборной		x	x	до 40
юношеской сборной		x	x	до 30

Примечания:

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский

фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе.

2. Европейские игры по видам спорта среди спортсменов без ограничения возраста приравниваются к чемпионату Европы; по видам спорта, проводимых среди спортсменов с верхним ограничением возраста, - к первенству Европы.

3. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

4. Соревнования по видам спорта, не включенным в обязательную программу Всемирной универсиады, а также чемпионаты мира среди студентов приравниваются к всероссийским официальным соревнованиям среди лиц с верхним ограничением возраста в старшей возрастной группе соответствующего вида спорта.

5. Чемпионат мира среди студентов приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

3.2.3. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты к должностному окладу за наличие почетного знака по профилю учреждения "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", нагрудного знака "Отличник физической культуры и спорта", почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации", знака "Отличник народного образования", нагрудного знака "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" в размере 20 процентов.

При наличии у работника двух оснований (наличие 2 и более почетных знаков/званий) выплата к должностному окладу производится по одному основанию со дня его присвоения.

3.2.4. Специальная выплата назначается тренеру Учреждения по основному месту работы.

Размер выплаты составляет 1150 (одна тысяча сто пятьдесят) рублей в месяц с учетом районного коэффициента.

Выплата назначается приказом руководителя Учреждения.

Выплата назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у занимающихся;
- отсутствие фактов нарушения прав и законных интересов занимающихся.

В случае выявления нарушений по одному или нескольким указанным условиям выплаты работнику прекращаются на основании приказа руководителя Учреждения. Приказ должен содержать мотивированное обоснование причин прекращения выплаты.

При выполнении тренером должностных обязанностей при нагрузке менее 100 процентов размер выплаты устанавливается пропорционально нагрузке.

При выполнении тренером должностных обязанностей при нагрузке более 100 процентов размер выплаты не увеличивается.

Работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком, выплата не назначается.

Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному

времени в календарном месяце одновременно с выплатой заработной платы.

3.2.5. К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки (НГТ) и тренировочного этапа (ТЭ), рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

3.2.6. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждении, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

3.2.7. Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы.

3.2.8. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждении, осуществляющие спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

3.2.9. Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

3.2.10. Руководитель вправе предусматривать стимулирующие выплаты для тренеров Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, расположенных в сельской местности.

3.2.11. Тренерам и иным специалистам Учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

3.2.12. Тренеры и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийский, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх.

3.2.13. Работникам Учреждения дифференцировано в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет), устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

Руководители и специалисты

При стаже работы	Размер надбавки
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

Другие работники

При стаже работы	Размер надбавки
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности (включая ДЮКФП, спортшколы системы образования) - для работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры, спорта и туризма, специализированные молодежные учреждения;

г) время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в Учреждении до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в Учреждении;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - работникам, состоявшим в трудовых отношениях с Учреждением.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного тренеру должностного оклада, выплата за выслугу исчисляется от должностного оклада, рассчитанного от установленного тренеру

должностного оклада, умноженного на данный норматив оплаты труда.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, больше установленного тренеру должностного оклада, выплата за выслугу лет начисляется на установленный тренеру должностной оклад.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в Учреждении, где за работником сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Начисление ежемесячной стимулирующей выплаты за выслугу лет работникам Учреждения (кроме временных работников) производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения, принятого по представлению кадровой комиссии.

При изменении у работника в период работы в Учреждении стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет, изменение размера этой надбавки производится приказом руководителя Учреждения.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется кадровой комиссией, утвержденной приказом руководителя Учреждения.

Документами для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

3.2.14. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы, а также иные поощрительные и разовые выплаты.

При определении размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

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

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

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

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.2.15. Выплата работникам Учреждения, являющихся молодыми специалистами, устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

Статус молодого специалиста в Учреждении, определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в Учреждение в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 4 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

В случае перевода из одной организации (муниципальное бюджетное учреждение физической культуры и спорта) в другую (муниципальное бюджетное учреждение физической культуры и спорта) статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 4 года, и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

- призыва на военную службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 4 лет;

- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5 - 8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в

течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

При стаже работы свыше трех лет выплата молодым специалистам не производится.

3.2.16. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается всем работникам учреждения в размере до 50% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и ее размере принимается руководителем Учреждения по представлению кадровой комиссии Учреждения в отношении конкретного работника персонально. Размер выплаты устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения и не применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы лиц, принятым на работу в Учреждение, на период прохождения испытательного срока (3 месяца). По решению руководителя Учреждения соответствующая выплата работнику может быть повышена, снижена или отменена при несоответствии вышеуказанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения соответствующей выплаты работнику является приказ руководителя Учреждения с указанием причины.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

3.2.17. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана разовая материальная помощь при особых обстоятельствах, определенных локальным нормативно-правовым актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения по представлению кадровой комиссии Учреждения на основании письменного заявления работника.

Работникам по их заявлению на основании приказа руководителя учреждения может производиться выплата материальной помощи.

Материальная помощь может оказываться в случае тяжелого заболевания (смерти) работника, смерти близкого родственника, в связи с чрезвычайной ситуацией (кража, пожар, стихийное бедствие), в связи с тяжелым материальным положением работника, при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск при наличии стажа работы не менее 6 месяцев в Учреждении.

Размер материальной помощи устанавливается в абсолютной величине.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника с указанием основания для получения этой помощи и принятия руководителя Учреждения решения о ее выплате.

Решение о выплате материальной помощи и её конкретном размере оформляется приказом руководителя Учреждения.

Материальная помощь внешним совместителям, не состоящим в штате, не оказывается.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.3.2. Районный коэффициент к заработной плате работников Учреждения устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения

4.1. Настоящий раздел разработан в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса РФ и включает в себя условия оплаты руководителя Учреждения и его заместителей.

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

Заработная плата руководителя определяется по формуле:

$ЗП = ДО + КВ + СВ$, где

ДО – должностной оклад (установленный с учетом кратности);

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем Учреждения на один календарный год в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им Учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения (ДО рук.) определяется по формуле:

$ДО \text{ рук.} = ЗП \text{ ср.з/п. перс.} \times n$, где:

ЗП ср.з/п. перс. - размер средней заработной платы персонала.

Исчисление средней заработной платы персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется путем деления фактически начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность работников Учреждения за соответствующий календарный год.

При определении среднемесячной заработной платы персонала Учреждения учитываются:

- начисленная заработная плата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

- выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также других случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке

(оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица). Фактически начисленная заработная плата учитывается в целом – как по основной работе, так и при совмещении.

n - количество кратности, устанавливается на основании Положения о критериях кратности увеличения должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденного локальным актом Учредителя.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

4.2. Руководителю и заместителям руководителя выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю утверждается учредителем.

Порядок и размеры компенсационных и стимулирующих выплат заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда Учреждения и положением о распределении стимулирующего ФОТ работников Учреждения принятыми в соответствии с настоящим положением.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.4. Премияльные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы Учреждения за счет централизованного фонда - не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер централизованного фонда Учреждения определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times 3\%$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ_у - фонд оплаты труда учреждения;

3% - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премияльные выплаты руководителю Учреждения.

Порядок премирования и размеры премирования руководителя Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы Учреждения, достижения установленных Учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения к среднемесячной заработной плате в Кемеровской области-Кузбасс, положения о распределении централизованного фонда

стимулирования руководителя Учреждения.

Экономия централизованного фонда Учреждения остается в распоряжении Учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.5. Учредитель Учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) в кратности от 1 до 5.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя Учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности: тренера, спортсмена, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, высокие спортивные результаты, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим положением.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителя, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным

положением об оплате труда работников Учреждения.

6.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее положение или издания отдельного нормативного правового акта.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С
УЧЕТОМ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке зарabотной платы	Оклад (должностной оклад), ставка зарabотной платы по профессиональ ной группе, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	3137		
1 квалификационный уровень				
	Дежурный по спортивному залу		1,0469	3284
2 квалификационный уровень				
1	Спортивный судья		1,4833	4653
2	Спортсмен выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда; выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда кандидата в мастера спорта; выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного звания мастера спорта;		1,3517	4240
			1,6379	5138
			1,9811	6215

	выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного звания мастера спорта международного класса;		2,3564	7392
	достигший уровня спортивного мастерства, мастер спорта международного класса - призер всероссийских соревнований;		2,7549	8642
	достигший международного уровня спортивного мастерства, мастер спорта международного класса - призер международных соревнований		3,2193	10099
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	3240		
1 квалификационный уровень				
1	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы;		1,0639	3447
	II категории со средним профессиональным образованием и стажем работы в должности техника не менее 2 лет;		1,1775	3815
	I категории со средним профессиональным образованием и стажем работы в должности техника II категории не менее 2 лет;		1,3086	4240

	высококвалифицированный техник, занятый эксплуатацией и обслуживанием сложного оборудования		1,4361	4653
			1,5858	5138
2	Спортсмен-инструктор			
	выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда;		1,3086	4240
			1,4361	4653
	выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда кандидата в мастера спорта;		1,5858	5138
			1,7401	5638
	выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного звания мастера спорта;		1,9182	6215
			2,1037	6816
	выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного звания мастера спорта международного класса;		2,2815	7392
			2,4719	8009
	достигший уровня спортивного мастерства, мастер спорта международного класса - призер всероссийских соревнований;		2,6673	8642
			2,8898	9363
	достигший международного уровня спортивного мастерства, мастер спорта международного класса - призер международных соревнований		3,1170	10099
			3,3571	10877
3	Инструктор по спорту			

	со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы;		1,3086	4240
	имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж по профилю работы от 2 до 5 лет;		1,4361	4653
	имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет;		1,5858	5138
	имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет;		1,7401	5638
	имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет или II квалификационную категорию;		1,9182	6215
	имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет или I квалификационную категорию;		2,1037	6816
	имеющий I квалификационную категорию;		2,2815	7392
	имеющий высшую квалификационную категорию		2,4719	8009
2 квалификационный уровень				
1	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре		1,4361	4653

<p>со средним профессиональным (физкультурным) образованием без предъявления требований к стажу работы;</p> <p>с высшим профессиональным (физкультурным) образованием без предъявления требований к стажу работы или средним профессиональным (физкультурным) образованием и стажем работы в должности тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре не менее 1 года;</p>	1,5858	5138
<p>с высшим профессиональным (физкультурным) образованием и стажем педагогической (тренерской) работы по профилю не менее 2 лет или средним профессиональным (физкультурным) образованием и стажем педагогической (тренерской) работы по профилю не менее 5 лет;</p>	1,7401	5638
<p>с высшим профессиональным (физкультурным) образованием и стажем педагогической (тренерской) работы по профилю не менее 5 лет или средним профессиональным (физкультурным) образованием и стажем педагогической (тренерской) работы по профилю не менее 10 лет;</p>	1,9182	6215

	<p>с высшим профессиональным (физкультурным) образованием и стажем педагогической (тренерской) работы по профилю не менее 10 лет или высшим профессиональным (физкультурным) образованием и стажем работы в должности старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре свыше 5 лет;</p> <p>с высшим профессиональным (физкультурным) образованием и стажем педагогической (тренерской) работы по профилю не менее 15 лет, или высшим профессиональным (физкультурным) образованием и стажем работы в должности старшего тренера - преподавателя по адаптивной физической культуре свыше 7 лет, или наличие II квалификационной категории;</p>			2,1037	6816
	имеющий I квалификационную категорию;			2,2815	7392
	имеющий высшую квалификационную категорию			2,4719	8009
				2,6673	8642
2	<p>Тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре</p> <p>со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы;</p> <p>с высшим профессиональным образованием без</p>			1,4787	4791
				1,6290	5278

	<p>предъявления требований к стажу работы или средним профессиональным образованием и стажем педагогической (тренерской) работы от 2 до 5 лет;</p> <p>с высшим профессиональным образованием и стажем педагогической (тренерской) работы от 2 до 5 лет или средним профессиональным образованием и стажем педагогической (тренерской) работы от 5 до 10 лет;</p> <p>с высшим профессиональным образованием и стажем педагогической (тренерской) работы от 5 до 10 лет или средним профессиональным образованием и стажем педагогической (тренерской) работы свыше 10 лет;</p> <p>с высшим профессиональным образованием и стажем педагогической (тренерской) работы от 10 до 20 лет;</p> <p>с высшим профессиональным образованием и стажем педагогической (тренерской) работы свыше 20 лет либо имеющий II квалификационную категорию;</p> <p>имеющий I квалификационную категорию;</p> <p>имеющий высшую квалификационную категорию</p>		1,7836	5779
			1,9608	6353
			2,1469	6956
			2,3244	7531
			2,5145	8147
			2,7099	8780
3	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, администратор		1,4361	4653
			2,2815	7392

	тренировочного процесса			
4	Оператор видеозаписи спортивной сборной команды		1,5858 1,7401	5138 5638
3 квалификационный уровень				
	Специалист по подготовке спортивного инвентаря		1,7401 1,9182	5638 6215
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	3827		
1 квалификационный уровень				
1	Специалист спортивной сборной команды (по виду спорта)		1,4732 1,9315	5638 7392
2	Аналитик (по виду или группе видов спорта)		1,9315 2,6389	7392 10099
3	Врач по спортивной медицине спортивных сборных команд (по видам спорта)		2,6389	10099
4	Тренер спортивной сборной команды (по виду спорта)		2,6389	10099
2 квалификационный уровень				
1	Старший тренер спортивной сборной команды (по виду спорта)		2,8422	10877
2	Начальник спортивной сборной команды (по виду спорта)		2,8422	10877
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта	4417		

	четвертого уровня			
	Главный тренер спортивной сборной команды (по виду спорта)		3,1227	13793

Примечание: Учреждение вправе вводить в штатное расписание должности, предусмотренные настоящей таблицей.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С
УЧЕТОМ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающег о коэффициент а к окладу (должностном у окладу), ставка зарabотной платы	Оклад (должностной оклад), ставка зарabотной платы по профессиональ ной группе, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	3137		
1 квалификационный уровень				
1	Секретарь руководителя			
	с начальным профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы или средним (полным) общим образованием и специальной подготовкой по установленной программе без предъявления требований к стажу работы		1,0469	3284
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	3240		
1 квалификационный уровень				

1	Инспектор по кадрам со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы или начальным профессиональным образованием, специальной подготовкой по установленной программе и стажем работы по профилю не менее 3 лет		1,0639	3447
2	Техники (всех специальностей) со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы		1,0639	3447
3	Помощник руководителя с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы или средним профессиональным образованием и стажем работы по специальности не менее 2 лет		1,0639 1,1775	3447 3815
2 квалификационный уровень				
1	Заведующий хозяйством со средним профессиональным образованием и стажем работы по специальности не менее 1 года или начальным профессиональным образованием и стажем работы по специальности не менее 3 лет		1,0136 1,0639	3284 3447
2	Заведующий складом со средним профессиональным образованием и стажем работы в должности заведующего складом не менее 1 года или средним (полным) общим образованием и стажем работы в должности заведующего складом не менее 3 лет		1,0636 1,1775	3447 3815
3	Инспектор по кадрам (старший)			

	со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы или начальным профессиональным образованием, специальной подготовкой по установленной программе и стажем работы по профилю не менее 3 лет		1,1775	3815
4	Техник II категории со средним профессиональным образованием и стажем работы в должности техника не менее 2 лет		1,1775	3815
5	Заведующий (центральным) складом со средним профессиональным образованием и стажем работы в должности заведующего складом не менее 1 года или средним (полным) общим образованием и стажем работы в должности заведующего складом не менее 3 лет		1,1775 1,3086	3815 4240
3 квалификационный уровень				
1	Техник I категории, инженер по ремонту со средним профессиональным образованием и стажем работы в должности техника II категории не менее 2 лет		1,4361 1,5858	4653 5138
2	Заведующий спортивным сооружением при выполнении должностных обязанностей заведующего спортивным сооружением, отнесенным к VII группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей заведующего спортивным сооружением,		1,9182 2,1037	6215 6816

	<p>отнесенным к VI группе по оплате труда руководителей;</p> <p>при выполнении должностных обязанностей заведующего спортивным сооружением, отнесенным к V группе по оплате труда руководителей;</p> <p>при выполнении должностных обязанностей заведующего спортивным сооружением, отнесенным к IV группе по оплате труда руководителей;</p> <p>при выполнении должностных обязанностей заведующего спортивным сооружением, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей;</p> <p>при выполнении должностных обязанностей заведующего спортивным сооружением, отнесенным ко II группе по оплате труда руководителей;</p> <p>при выполнении должностных обязанностей заведующего спортивным сооружением, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей</p>		<p>2,2815</p> <p>2,4719</p> <p>2,6673</p> <p>2,8898</p> <p>3,1170</p>	<p>7392</p> <p>8009</p> <p>8642</p> <p>9363</p> <p>10099</p>
4 квалификационный уровень				
	<p>Механик</p> <p>с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы;</p> <p>с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности механика не менее 3 лет;</p> <p>с высшим профессиональным образованием и стажем работы в</p>		<p>1,3086</p> <p>1,4361</p> <p>1,5858</p> <p>1,5858</p> <p>1,7401</p>	<p>4240</p> <p>4653</p> <p>5138</p> <p>5138</p> <p>5638</p>

	должности механика II категории не менее 3 лет;		1,9182	6215
	с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности механика I категории не менее 3 лет		2,1037	6816
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	3827		
I квалификационный уровень				
1	Специалист по кадрам, специалист по персоналу со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы;		1,0000	3827
	с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы или средним профессиональным образованием и стажем работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет;		1,1079	4240
	с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы или средним профессиональным образованием и стажем работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет;		1,1079	4240
	с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет		1,2158	4653
			1,2158	4653
			1,3426	5138
2	Юрисконсульт с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы		1,1079	4240
3	Психолог с высшим профессиональным (психологическим) образованием без		1,1079	4240

	предъявления требований к стажу работы			
4	<p>Специалист по охране труда</p> <p>с высшим профессиональным образованием по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшим профессиональным образованием и дополнительным образованием (профессиональной переподготовкой) в области труда без предъявления требований к стажу работы, либо средним профессиональным образованием и дополнительным профессиональным образованием (профессиональной подготовкой) в области охраны труда и стажем работы в области охраны труда не менее 3 лет</p>		1,1079	4240
5	<p>Инженер</p> <p>с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы</p>		1,1079	4240
6	<p>Инженер-программист (программист)</p> <p>с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы</p>		1,1079 1,2158	4240 4653
7	Специалист, специалист по закупкам		1,6240	6215
2 квалификационный уровень				
1	<p>Специалист по охране труда (II категории)</p> <p>с высшим профессиональным образованием по направлению</p>		1,2158 1,3426	4653 5138

	подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшим профессиональным образованием и дополнительным образованием (профессиональной переподготовкой) в области труда и стажем работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года			
2	Психолог (II категории) с высшим профессиональным (психологическим) образованием и стажем работы в должности психолога не менее 3 лет		1,2158 1,3426	4653 5138
3	Юрисконсульт (II категории) с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности юрисконсульта не менее 3 лет		1,2158 1,3426	4653 5138
4	Инженер-программист (программист) (II категории) с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности программиста не менее 3 лет работы		1,3426 1,4732	5138 5638
5	Инженер (II категории) с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности инженера по охране труда не менее 3 лет		1,2158 1,3426	4653 5138
3 квалификационный уровень				
1	Специалист по охране труда (I категории) с высшим профессиональным		1,3426	5138

	образованием по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшим профессиональным образованием и дополнительным образованием (профессиональной переподготовкой) в области труда и стажем работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет		1,4732	5638
2	Психолог (I категории) с высшим профессиональным (психологическим) образованием и стажем работы в должности психолога II категории не менее 3 лет		1,3426 1,4732	5138 5638
3	Юрисконсульт (I категории) с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет		1,3426 1,4732	5138 5638
4	Инженер-программист (программист) (I категории) с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности программиста II категории не менее 3 лет		1,6240 1,7810	6215 6816
4 квалификационный уровень				
1	Психолог (ведущий) с высшим профессиональным (психологическим) образованием и стажем работы в должности психолога I категории не менее 3 лет		1,6240 1,7810	6215 6816
2	Юрисконсульт (ведущий)			

	с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности юрисконсульта I категории не менее 3 лет		1,6240 1,7810	6215 6816
3	Инженер (ведущий) с высшим техническим образованием и стажем работы в должности инженера I категории не менее 2 лет		1,6240 1,7810	6215 6816
4	Инженер-программист (программист) (ведущий), системный администратор с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности программиста I категории не менее 3 лет		1,9315 2,0928	7392 8009
	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	4417		
1 квалификационный уровень				
1	Начальник отдела (кадров, спецотдела и др.) при выполнении должностных обязанностей начальника вспомогательного отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей начальника вспомогательного отдела организации, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей начальника вспомогательного отдела		1,1632 1,2764 1,4071 1,5431 1,6735	5138 5638 6215 6816 7392

	организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей			
2	Начальник отдела <*> при выполнении должностных обязанностей начальника основного отдела организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей начальника основного отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей начальника основного отдела организации, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей начальника основного отдела организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей		1,5431 1,6735 1,8132 1,9565	6816 7392 8009 8642
2 квалификационный уровень				
	Главный (механик, энергетик) <***> при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей;		1,8132 1,9565 2,1198	8009 8642 9363

	при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей		2,2864	10099
--	---	--	--------	-------

<*> К основным отделам относятся подразделения, определяющие техническую и экономическую политику учреждения.

<***> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С
УЧЕТОМ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ РАБОТНИКОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ
РАБОЧИХ В УЧРЕЖДЕНИИ**

N п/п	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы	Оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы по профессиональ ной группе, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2946		
1 квалификационный уровень				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0153	2991
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0601	3123
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1147	3284
	Профессиональная квалификационная группа второго	3240		

	уровня			
1 квалификационный уровень				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0639	3447
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1775	3815
2 квалификационный уровень				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3086	4240
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4361	4653
3 квалификационный уровень				
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,5858	5138
4 квалификационный уровень				
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных			

<p>1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:</p> <p>водители автобусов или специальных легковых машин ("Медпомощь" и др.),</p> <p>имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся</p>		<p>1,7401</p> <p>1,9182</p>	<p>5638</p> <p>6215</p>
---	--	-----------------------------	-------------------------

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В Учреждении могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям 1 класса, предусмотренным в 4 квалификационном уровне, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается Учреждением.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" устанавливается Учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего»
Гурьевского муниципального округа

Ф.И.О.	Занимаемая должность	Образование	Стаж тренерско-преподавательской работы	Квалификационная категория	Должностной оклад с учетом граф 3 - 5	Наличие почетного звания, ученой степени
1	2	3	4	5	6	7

(продолжение таблицы)

Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента за специфику учреждения, наличие почетного звания, ученой степени, рублей	Нагрузка, процентов	Зарботная плата в месяц с учетом нагрузки, рублей	Стимулирующие выплаты	Компенсационные выплаты	Итого заработная плата в месяц, рублей
8	9	10	11	12	13

Примечания:

1. Нагрузка определяется в соответствии с приложением к тарификационному списку.
2. Графы 11, 12 Учреждение формирует самостоятельно, исходя из утвержденного в Учреждении положения об оплате труда работников Учреждения.

Подписи:

Руководитель учреждения _____

Главный бухгалтер _____

Ответственный за составление тарификационного списка _____

Расчет нагрузки тренеров, тренеров-преподавателей, в том числе по адаптивным видам спорта

Ф.И.О.	Спортивно-оздоровительные группы		Группы начальной подготовки				Группы тренировочные			
	Весь период		До года		Более года		До 2 лет		Свыше 2 лет	
	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), процентов	Количество занимающихся (обучающихся), человек	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), проце	Количество занимающихся (обучающихся), человек	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), процентов	Количество занимающихся (обучающихся), человек	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), процентов	Количество занимающихся (обучающихся), человек	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), процентов	Количество занимающихся (обучающихся), человек
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(продолжение таблицы)

Группы совершенствования спортивного мастерства				Группы высшего спортивного мастерства		Подготовка спортсмена высокого класса		Нагрузка, всего (процентов)
До года		Более года		Весь период		Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), процентов	Количество занимающихся (обучающихся), человек	
Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), процентов	Количество занимающихся (обучающихся), человек	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), процентов	Количество занимающихся (обучающихся), человек	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося), процентов	Количество занимающихся (обучающихся), человек			
12	13	14	15	16	17	18	19	20

Приложение №2
к приказу директора МБУ
«СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМО
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего»
Гурьевского муниципального округа

Принято на общем собрании работников
МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМО
Протокол № 01 от 29.10.2020 г.

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМО (далее - Учреждение) в повышении качества выполняемой работы, развитии творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение устанавливает общий порядок, размер и показатели формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМО (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение предусматривает индивидуальные принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок их установления и выплат.

1.4. При разработке показателей работы учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, рациональности, комплектности, множественности числа показателей.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе комиссионной оценки.

Принцип рациональности означает, что число показателей и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

Принцип комплектности означает возможность применения показателей, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа показателей означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 30% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

1.7. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда, средства, высвободившиеся в результате оптимизации программ спортивной подготовки и штата Учреждения.

1.8. На все выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда начисляется районный коэффициент (кроме п. 2.9. «Иные разовые выплаты»).

2. Виды выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Виды выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в Учреждении:

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размерах: 0,5; 1; 1,5; 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается по представлению кадровой комиссии Учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом руководителя Учреждения, в пределах выделенных средств на оплату труда.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

2.2. Выплаты молодым специалистам

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава необходимо применять выплаты молодым специалистам.

Молодыми специалистами являются сотрудники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в Учреждение в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 4 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 4 года, и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 4 лет;
- длительного, более 3-х месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

При стаже работы свыше трех лет выплата молодым специалистам не производится.

2.3 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (при наличии экономии ФОТ)

2.3.1. Особые условия труда при проведении тренировочного процесса (походы, поездки в бассейн, участие в УТС) до 100% от должностного оклада (копии приказов о проведении, участии, организации, фотоотчеты).

2.3.2. За подготовку победителей и призеров Первенств, Чемпионатов и Кубков России (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 100% от должностного оклада; 2 место – до 90% от должностного оклада; 3 место – до 80% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Назначать выплату ежемесячно сроком на 12 месяцев с момента подачи подтверждающих документов.

2.3.3. За подготовку победителей и призеров Всероссийских соревнований (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 80% от должностного оклада; 2 место – до 70% от должностного оклада; 3 место – до 60% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Назначать выплату ежемесячно сроком на 9 месяцев с момента подачи подтверждающих документов.

2.3.4. За подготовку победителей и призеров Первенств и Чемпионатов и Кубков Федеральных Округов (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 60% от должностного оклада; 2 место – до 50% от должностного оклада; 3 место – до 40% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Назначать выплату ежемесячно сроком на 6 месяцев с момента подачи подтверждающих документов.

2.3.5. За подготовку победителей и призеров Первенств, Чемпионатов и Кубков Кемеровской области (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за

каждого спортсмена): 1 место – до 50% от должностного оклада; 2 место – до 40% от должностного оклада; 3 место – до 30% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Назначать выплату ежемесячно сроком на 3 месяца с момента подачи подтверждающих документов.

2.3.6. За подготовку победителей и призеров областных соревнований (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 40% от должностного оклада; 2 место – до 30% от должностного оклада; 3 место до 20% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Выплата устанавливается сроком на 1 месяц с момента подачи подтверждающих документов.

2.3.7. За подготовку победителей и призеров соревнований муниципального уровня (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 20% от должностного оклада; 2 место – до 15% от должностного оклада; 3 место до 10% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Выплата устанавливается сроком на 1 месяц с момента подачи подтверждающих документов.

2.3.8. За подготовку победителей первенств спортивных школ, турниров, матчевых встреч, (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 10% от должностного оклада. Выплата устанавливается сроком на 1 месяц с момента подачи подтверждающих документов.

Выплаты по п.п. 2.3.3-2.3.9 осуществляются при условии включения соревнований в Единый календарный план спортивно-массовых мероприятий Учреждения, Гурьевского муниципального округа, Кемеровской области.

2.3.9. Результаты общественного признания и вручения сотрудникам Учреждения наград, почетных грамот, благодарственных писем, дипломов, знаков отличия до 50 % от должностного оклада.

2.3.10. За присвоение квалификационных категорий спортивных судей: «Спортивный судья первой категории» до 60 % от должностного оклада - назначать выплату ежемесячно сроком на 12 месяцев с момента подачи подтверждающих документов; «Спортивный судья второй категории» до 40 % от должностного оклада - назначать выплату ежемесячно сроком на 6 месяцев с момента подачи подтверждающих документов. «Спортивный судья третьей категории» до 20 % от должностного оклада - назначать выплату ежемесячно сроком на 3 месяца с момента подачи подтверждающих документов (копия приказа о присвоении квалификационных категорий).

2.4. Надбавки за качество выполняемых работ (при наличии экономии ФОТ)

2.4.1. Тренерам устанавливается надбавка за присвоение занимающимся спортивными разрядами (за каждого занимающегося): массовые разряды – до 10% от должностного оклада; I спортивный разряд – до 30% от должностного оклада; КМС – до 50% от должностного оклада; МС – до 100% от должностного оклада (приказы о присвоении спортивных разрядов, званий). Назначать выплату ежемесячно:

массовые разряды сроком на 1 месяц; I спортивный разряд - на 3 месяца; КМС - на 6 месяцев; МС – на 12 месяцев, с момента подачи подтверждающих документов.

2.4.2. При отсутствии записей в журнале нарушений по итогам проверок со стороны проверяющих организаций до 50% от должностного оклада проверяемому сотруднику (копия исполненных документов).

2.4.3. Тренеры и иные специалисты Учреждения, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийский, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх. Выплата устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании приказа о зачислении спортсмена в Учреждение и протокола соревнований, в размере до 50% от должностного оклада.

2.4.4. При переходе спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную спортивную организацию устанавливается выплата в размере до 30% от должностного оклада сроком на один месяц. Выплата назначается приказом руководителя Учреждения на основании выписки из приказа о зачислении спортсмена на этап спортивной подготовки.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы (при наличии экономии ФОТ)

2.5.1. Участие работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, выступление на тренерских советах, семинарах, форумах, конференциях до 50% от должностного оклада, за каждое мероприятие (сертификаты, дипломы участника, протоколы мероприятий).

2.5.2. Вовлечение занимающихся в творческие (спортивные) конкурсы до 30% от должностного оклада. (приказ об участии в конкурсе, грамоты, информационные справки).

2.5.3. Участие сотрудников Учреждения в спортивно-массовых мероприятиях, соревнованиях в качестве участника - до 30% от должностного оклада (за каждое мероприятие).

2.5.4. Проведение мастер-классов, открытых занятий до 30% от должностного оклада за одно проведенное мероприятие (конспект занятия, приказ, видеоматериал, сертификат).

2.5.5. По итогам работы за квартал, за месяц, за календарный год - за безупречную работу и качественное выполнение своих должностных обязанностей предусмотрены премияльные выплаты до 100% от должностного оклада (выписка из протокола кадровой комиссии).

2.6. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (при наличии экономии ФОТ)

2.6.1. Зачисление занимающихся в колледж, техникум, училище олимпийского резерва или учебные заведения спортивной направленности (по специальности в области физической культуры и спорта) до 100% от должностного оклада за одного зачисленного занимающегося (справка занимающегося). Выплата устанавливается сроком на 6 месяцев. Назначать выплату ежемесячно сроком на 6 месяцев с момента подачи подтверждающих документов.

2.6.2. Привлечение внебюджетных средств в Учреждение до 100% от должностного оклада (копия договора-пожертвования, платежные документы).

2.6.3. Тренерам Учреждения, осуществляющим спортивную подготовку в сельской местности, приказом руководителя Учреждения, назначается стимулирующая выплата в размере до 30% от должностного оклада, на основании выписки из приказа об утверждении расписания тренировочных занятий. Выплата прекращается на основании приказа руководителя при смене мест тренировочных занятий.

2.6.4. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждении, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в размере до 50 % от должностного оклада. Основанием для назначения выплаты является копия трудовой книжки работника.

2.6.5. Тренеру при трудоустройстве в Учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, назначается стимулирующая выплата в размере до 30% от должностного оклада на период до шести месяцев. Выписка из приказа о зачислении спортсмена в Учреждение.

2.6.6. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве в Учреждении, осуществляющие спортивную подготовку, назначается стимулирующая выплата в размере 30% от должностного оклада на период наставничества. Приказ руководителя Учреждения о назначении наставничества над тренером.

2.7. Доплата за выслугу лет (стаж непрерывной работы)

Работникам Учреждения в целях укрепления кадрового состава устанавливается выплата за стаж работы, выслугу лет, дающая право на получение ежемесячной выплаты в процентном соотношении к должностному окладу в следующих размерах:

Руководитель и специалисты

<u>При стаже работы</u>	<u>Размер надбавки</u>
(% от должностного оклада)	
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

Другие работники

от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

- а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, учреждениях дополнительного образования (ДЮКФП, спорт школы системы образования) - для работников государственных учреждений физической культуры и спорта;
- б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
- в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры, спорта и туризма;
- г) время обучения работников физической культуры, спорта и туризма в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;
- д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры, спорта и туризма;
- е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры, спорта и туризма.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке 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 выплата с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого по представлению кадровой комиссии.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется кадровой комиссией, утверждаемой приказом руководителя учреждения.

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.8. Единовременные выплаты к Дням рождения, юбилейным датам, государственным и профессиональным праздникам (при наличии экономии ФОТ)

2.8.1. Выплаты ко Дню рождения работника выплачиваются в размере до 2000 рублей (справка инспектора по кадрам).

2.8.2. Выплаты к юбилейным датам со дня рождения работника (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие) выплачиваются в размере до 3000 рублей (справка инспектора по кадрам, копия паспорта работника).

2.8.3. Выплаты к юбилеям трудовой деятельности (10-летие, 20-летие, 30-летие, 40-летие, 50-летие) выплачиваются в размере до 1000 рублей (справка инспектора по кадрам).

2.8.4. Выплаты к юбилейным датам Учреждения (45-летие, 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие и т.д.), выплачиваются в размере до 1000 рублей, сотрудникам Учреждения, проработавшим не менее года в Учреждении. (историческая справка, утвержденная руководителем Учреждения).

2.8.5. Выплаты к государственным и профессиональным праздникам.

К государственным праздникам выплачивается в размере до 1000 рублей:

23 февраля - День защитника отечества;

8 марта - Международный женский день;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День Народного единства;

К Всероссийскому дню физкультурника (вторая суббота августа) выплачивается единовременная выплата всем сотрудникам Учреждения в размере до 3000 рублей.

2.9. Иные разовые выплаты

При особых обстоятельствах из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана разовая материальная помощь в связи:

- с лечением (до 5000 рублей);

- со смертью близких родственников работника (до 5000 рублей);

- с бракосочетанием (до 5000 рублей);

- с рождением ребенка (до 5000 рублей);

- с подготовкой ребенка к школе (к началу учебного года) до 5000 рублей за каждого ребенка-школьника.

- в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие) (до 5000 рублей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает кадровая комиссия Учреждения на основании письменного заявления работника, с предоставлением подтверждающих документов при условии наличия ФОТ.

3. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера

Установление выплат стимулирующего характера производится индивидуально на каждого работника в соответствии с достижением работником определенных количественных и качественных показателей работы.

В стимулирующего характера для работников Учреждения утверждаются приказом руководителя Учреждения на основании протокола кадровой комиссии в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), исчисляются исходя из окладов (должностных окладов).

Конкретные размеры премиальных выплат, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (кроме ежемесячной надбавки за наличие ученой степени), а также иных выплат стимулирующего характера устанавливаются в отношении работников Учреждения по решению кадровой комиссии и приказа директора Учреждения, в пределах фонда оплаты труда и предельным размером не ограничиваются.

Оценка выполнения осуществляется по следующим показателям:

- показатель выполняется полностью;
- отсутствуют нарушения.

Кадровая комиссия имеет право изменить или отменить размер стимулирующей выплаты в следующих случаях:

- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнение приказов директора Учреждения;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетными лицами;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- снижение качества работы, за которую была определена выплата;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которую была определена выплата;
- при несвоевременном выполнении порученного руководителем задания, не выполнением объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- отсутствие или недостаток финансовых средств;
- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством РФ.

В указанных случаях должны быть представлены документы, подтверждающие допущенные сотрудником несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, не выплачиваются.

Стимулирующие выплаты отменяются приказом руководителя Учреждения на основании протокола кадровой комиссии в соответствии с настоящим Положением.