

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, Федеральным законом от 30.04.2021 N 127-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области», Приказ Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 23.12.2022 №454/ос «О внесении изменений в Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные Приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 N 36/ос» и включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) наименование (перечень), условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

4) условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера.

2. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников МАУ ДО «СШ»(далее СШ), принимаются с учетом мнения трудового коллектива работников СШ, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств и учредителем. Система оплаты труда работников СШ устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

3. Приведенные в настоящем Положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Директор СШ имеет право устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, по согласованию с учредителем.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Порядок, критерии и условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, иных выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются локальным актом СШ или коллективным договором, соглашением.

6. Фонд оплаты труда работников СШ формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление СШ субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанных с оказанием СШ в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также за счет средств от платных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Заработная плата работников СШ предельными размерами не ограничивается.

7. Штатное расписание СШ утверждается директором СШ, согласовывается с главой Кировградского городского округа и заместителем главы администрации Кировградского городского округа (далее - Учредитель), а также с главным распорядителем бюджетных средств муниципальным казенным учреждением

«Управление физической культуры и спорта Кировградского городского округа» (далее – ГРБС) и включает в себя все должности руководителей, служащих, специалистов и рабочих СШ.

8. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда СШ должен составлять не менее 30 процентов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности отрасли, совершенствование систем оплаты труда работников СШ осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда СШ (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

9. Повышение (индексация) оклада (должностного оклада) работников СШ производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Свердловской области, администрации Кировградского городского округа. Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда СШ должна составлять не более 40% (пункт 10.2 Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583).

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СШ

11. Система оплаты труда работников СШ устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня выплат компенсационного характера;
- 6) перечня выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- 8) мнения трудового коллектива работников СШ;
- 9) профессиональных стандартов, стандартов учебно-тренировочного процесса

10) реализации Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

11) реализации Федерального закона от 30 апреля 2021 г. N 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"»;

12) реализации Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

12. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

- продолжительность рабочего времени;

- объемы работ;

- особенности порядка и условий труда тренеров-преподавателей и специалистов в области физической культуры и спорта, осуществляющих подготовку спортивного резерва и спортсменов высокого класса в организации дополнительного образования;

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

- размер заработной платы в месяц работников СШ, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

13. Основной персонал СШ - работники СШ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом СШ целей деятельности СШ (Приложение № 4 к настоящему Положению).

Вспомогательный персонал СШ - работники СШ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом СШ целей деятельности СШ, включая обслуживание спортивных объектов(Приложение № 4 к настоящему Положению).

Административно-управленческий персонал СШ - работники СШ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники СШ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности СШ(Приложение № 4 к настоящему Положению).

14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, тренерско-преподавательской работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в СШ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

16. Размеры должностных окладов работников СШ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

17. Размеры окладов (должностных окладов) определяются работникам с учетом уровня профессионального образования, сложности, важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и объема выполняемой работы.

18. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается директором СШ, исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 18-23 Главы 2 настоящего Положения.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников предусматриваются настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности представлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

19. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работникам СШ, в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в установленном законодательством порядке.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации до истечения срока действия квалификационной категории составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,8;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,5;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,3.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации работников СШ определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент с учетом объема фактической педагогической(учебно-тренировочной) нагрузки на учебный год.

20. Объем педагогической (учебно-тренировочной) нагрузки, которую может выполнять в СШ работник, определяется директором СШ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику СШ с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в СШ по специальности, предусмотренных в локальном акте СШ. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размер принимается директором СШ персонально в отношении конкретного работника и утверждается локальным актом СШ.

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

Размеры персонального повышающего коэффициента (за исключением тренеров-преподавателей) - до 3,0.

23. Порядок, критерии и условия выплаты по персональному повышающему коэффициенту устанавливаются настоящим Положением, принятым директором СШ с учетом мнения трудового коллектива работников СШ и коллективным договором, соглашением.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Применение повышающих коэффициентов не может замещать показатели, учитываемые при назначении премиальных выплат.

24. С учетом условий труда работникам СШ установить выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

25. Работникам СШ установить стимулирующие выплаты в соответствии с Главой 9 настоящего Положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕАЛИЗУЮЩИХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПО СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКЕ СШ

26. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников СШ, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», согласно таблицы 1 Приложения № 2 к настоящему Положению.

27. Работникам СШ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент квалификации;
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации устанавливаются согласно пункту 19 Главы 2 настоящего Положения.

28. Суммарный размер персональных повышающих коэффициентов к окладам для работников СШ устанавливается в размере - до 5,0 (для тренеров-преподавателей). Размер персонального повышающего коэффициента для работников СШ (за исключением тренеров-преподавателей) устанавливается в размере - до 3,0.

29. Персональный повышающий коэффициент работников СШ (тренеров-преподавателей, согласно учебно-тренировочной нагрузки на учебно-тренировочный период), устанавливается локальным актом СШ.

30. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для тренеров-преподавателей устанавливается с учетом объема учебно-тренировочной нагрузки из расчета общей суммы коэффициентов в группах с учетом этапа спортивной подготовки обучающихся, установленных в соответствии с таблицей 1 Приложения № 3 к настоящему Положению.

31. При условии достижения обучающихся высокого результата на официальных спортивных соревнованиях различного уровня, размер персонального повышающего коэффициента тренеру-преподавателю за подготовку обучающегося спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, устанавливается в соответствии с таблицей 2 Приложения № 3 к настоящему Положению и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня (периодичность два или четыре года).

При этом установленный повышающий коэффициент для данного обучающегося в соответствии с таблицей 1 Приложения № 3 к настоящему Положению исключается. Выплаты согласно таблице 2 Приложения № 3 к настоящему Положению устанавливаются в пределах утвержденного СШ фонда оплаты труда на текущий календарный год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

32. Если по истечении срока действия установленного повышающего коэффициента за подготовку обучающегося спортсмена высокого класса в соответствии с таблицей 2 Приложения № 3, к настоящему Положению, обучающийся не показал указанного результата, размер повышающего коэффициента за подготовку обучающегося спортсмена высокого класса устанавливается в соответствии с этапом подготовки обучающегося, согласно таблице 1 Приложения № 3 к настоящему Положению.

33. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя определяется с учетом максимального объема учебно-тренировочной нагрузки группы, в соответствии с этапами спортивной подготовки обучающихся.

34. Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки и норматив по наполняемости группы устанавливается в соответствии с этапами спортивной подготовки обучающихся и в соответствии с таблицей 3 Приложения № 3 к настоящему Положению.

35. Предельный объем учебно-тренировочной нагрузки, которая может выполняться в СШ тренерами-преподавателями, определяется директором СШ, осуществляющего спортивную подготовку, в соответствии:

- с нормативными актами, регламентирующими деятельность СШ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

36. В соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации продолжительность рабочего времени для лиц, реализующих программы дополнительного образования по спортивной подготовке, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, устанавливается норма часов педагогической(учебно-тренировочной) нагрузки за ставку в размере 18 часов в неделю.

При этом необходимо учитывать, что в рабочее время тренеров-преподавателей, реализующих программы дополнительного образования по спортивной подготовке, включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа с обучающимися, 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 по программе дополнительного образования спортивной подготовки, участие в работе коллегиальных органов управления СШ.

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-преподавательской работы.

Объем учебно-тренировочной нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (учебного года).

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Объем учебно-тренировочной нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (учебного года), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам по дополнительному образованию спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп. При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период-учебный год) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке обучающихся, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам программ дополнительного образования по спортивной подготовке, сокращением количества обучающихся, групп. Об изменениях объема учебно-тренировочной 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 учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Расчет заработной платы по должности «тренер-преподаватель» (в том числе старший), учитывая специфику программ дополнительного образования спортивной подготовки и интенсивность учебно-тренировочного процесса, определяется по следующей формуле:

$$ЗПт = ДО + (ДО \times ППКо) + (ДО \times УТН / 18 \times ПКкв) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПт - заработная плата тренеров-преподавателей (включая старшего);

ДО - должностной оклад с учетом уровня образования по профилю работы. Оплата производится пропорционально объему установленной педагогической (учебно-тренировочной) нагрузки, не более 1 ставки;

ППКо - персональный повышающий коэффициент за подготовку одного обучающегося в соответствии с тарификацией;

ПКкв - повышающий коэффициент квалификации;

УТН - педагогическая (учебно-тренировочная) нагрузка в соответствии с тарификацией;

18 - норма часов за ставку (оклад);

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - иные стимулирующие выплаты.

37. С учетом условий и результатов труда работникам физкультуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 8 и 9 настоящего Положения.

37. С учетом условий и результатов труда работникам физкультуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ СШ

38. Размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 2 Приложения № 2 к настоящему Положению. Размер окладов (должностных окладов) специалистов и служащих устанавливаются с учетом требований к профессиональному образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

39. Специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (Приложение №1);
- персональный повышающий коэффициент(Приложение № 5).

40. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложению № 1 настоящего Положения.

41. Специалистам и служащим может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в отношении работников учреждения.

42. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада специалиста и служащего на повышающий коэффициент.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) специалистов и служащих предусматривается настоящим Положением и утверждается локальным актом учреждения.

Персональный повышающий коэффициент специалистам и служащим устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности,

степени самостоятельности ответственности поставленных задач, устанавливается настоящим Положением(Приложение №5).

43. С учетом условий и результатов труда руководителям специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

44. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с таблицей 3 Приложения № 2 к настоящему Положению.

45.Рабочим может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в отношении работников учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) рабочих предусматривается настоящим Положением и утверждается локальным актом учреждения.

Персональный повышающий коэффициент рабочему устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности ответственности поставленных задач, устанавливается настоящим Положением(Приложение №5).

46. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

47. Заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. Размер должностного оклада директора СШ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада директора СШ, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости СШ, уровня профессионального образования директора и других критериев. Система критериев для дифференцированного установления оклада директора СШ утверждается Учредителем.

49. Выплаты стимулирующего характера директору СШ устанавливаются Учредителем с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности СШ и его директора. Целевые показатели эффективности работы СШ, критерии оценки результативности деятельности его директора, размеры стимулирующих выплат директору СШ, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Учредителем.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителя директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

51. Должностные оклады заместителя директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором СШ по согласованию с Учредителем.

52. Заместителю директора, главному бухгалтеру СШ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 8 и 9 настоящего Положения.

53. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора СШ, заместителя директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников СШ (без учета заработной платы директора СШ, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается Учредителем:

- руководителей и средней заработной платы работников СШ в кратности 5;
- заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности 3.

54. Информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителя директора и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Кировградского городского округа и на официальном сайте СШ в порядке, определенном муниципальным правовым актом Учредителя.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

55. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

56. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам СШ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

57. Для работников СШ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в почное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

58. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой смежной профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30 процентов оплаты труда совмещаемой профессии (должности).

59. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30 процентов оплаты труда работника.

60. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не более 30 процентов оплаты труда работника.

61. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания

и (или) объема дополнительной работы, но не более 30 процентов оплаты труда совмещаемой профессии.

62. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

63. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

64. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

65. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

66. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором СШ локальным актом СШ.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

67. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального

совета профессиональных союзов от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.

Глава 8. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

68. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников СШ устанавливаются настоящим Положением на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями и устанавливается Комиссией по распределению стимулирующих выплат СШ. Стимулирующий фонд учреждения составляет 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

69. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора СШ в пределах ассигнований местного бюджета на предоставление СШ субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организаций труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов. Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

70. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Тренерам-преподавателям размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных с учетом учебно-тренировочной нагрузки.

Тренерам-преподавателям, решением директора СШ, реализующим программы спортивной подготовки на этапах спортивной подготовки, могут устанавливаться стимулирующие выплаты по трудовому договору к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 50%, если они состоят в трудовых отношениях с СШ, на постоянной основе.

71. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников СШ таблица 3,4 Приложения 6 настоящего Положения.

72. Стимулирующая выплата работникам СШ к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за качество выполняемых работ работникам СШ имеющим нагрудные знаки, спортивные и почетные звания, в процентном

отношении к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы в следующих размерах:

- 1) за отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного образования», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», «Почетный работник среднего профессионального образования» - 20 %;
- 2) за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР» - 20 %;
- 3) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 40 %;
- 4) за почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - 50 %.

Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, нагрудных знаков производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, нагрудных знаков производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, нагрудных знаков работнику пропорционально уменьшаются.

Тренерско-педагогическому составу также устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки тренерско-педагогического состава за качество выполняемых работ таблицы 3 Приложения № 6 настоящего Положения.

73. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам СПИ в целях укрепления кадрового состава. Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- 1) при стаже от 1 до 5 лет – 5 %;
- 2) при стаже от 5 до 10 лет – 10 %;

- 3) при стаже от 10 до 15 лет – 15 %;
- 4) при стаже от 15 до 20 лет – 20 %;
- 5) при стаже свыше 20 лет – 30 %.

Выслуга лет для работников исчисляется исходя из общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

Выслуга лет для работников, осуществивших переход из ДЮСШ в СШ, исчисляется с учетом стажа работы, выработанного до момента перехода.

74. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается тренерам-преподавателям СШ, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, согласно таблицы 1 Приложения № 6 настоящего Положения .

Выплаты за интенсивность работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Количественная оценка критериев устанавливается СШ локальным актом, с учетом этапов спортивной подготовки и видов спорта.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам СШ (кроме тренерско-педагогического состава) согласно таблицы 2 Приложения № 6 настоящего Положения .

75. В целях социальной защищенности работников СШ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется премирование работников СШ за месяц, квартал, год исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление СШ субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

76. Условия, порядок и размер премирования определяются настоящим Положением.

При определении размеров выплат учитываются следующие показатели таблицы 5 Приложения № 6 настоящего Положения:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда в соответствующем периоде;
- 3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса в соответствующем периоде;
- 4) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы жизнеобеспечения СШ) в соответствующем периоде;
- 5) участие в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий.

Премииальные выплаты по итогам работы рекомендуется выплачивать в пределах имеющихся средств.

Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, мероприятий рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление СШ субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

77. Единовременно, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, работникам учреждения выплачивается:

- в связи с профессиональным праздником (День физкультурника) - размер устанавливается Директором СШ, исходя из объема сложившейся экономии;

- в связи с праздничными и юбилейными датами (45, 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - в размере до 5000,00 руб.

78. Директор СШ вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда и согласовании с Учредителем, оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается работникам СШ на основании заявления работника, при наступлении особых случаев и предоставлении подтверждающих документов:

1. бракосочетание работника СШ - в размере до 4000,00 руб;
2. рождение ребенка у работника СШ - в размере до 4000,00 руб;
3. необходимость дорогостоящего лечения или длительная болезнь работника СШ - в размере до 4000,00 руб;
4. смерть работника СШ или его близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец) - в размере до 4000,00 руб.

Глава 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

79. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор СШ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

80. Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

81. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора СШ в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора СШ о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

82. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых СШ услуг, СШ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях гражданско-правового договора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

83. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

84. В случае изменения структуры или численности работников СШ в течение года в штатные расписания вносят необходимые изменения.

85. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц :

21 числа месяца – за первую половину месяца

6 числа месяца – за вторую половину предыдущего месяца .

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
МАУ ДО «СП»

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
по занимаемой должности

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
Администратор 1 квалификационный уровень	0,1
Заведующий хозяйством 2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
Бухгалтер 1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5

**«МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни должностей работников и должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
	Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	
1.	2 квалификационный уровень (тренер-преподаватель)	10 152
2.	2 квалификационный уровень (инструктор-методист)	10 152

Таблица 2

**«МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ»**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень Администратор	8 172
	2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	8 273
3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень Бухгалтер, юристконсульт	11 154

**«МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ»**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни должностей работников и должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
	1 квалификационный разряд Уборщик производственных и служебных помещений	5 124
	3 квалификационный разряд Водитель мототранспортного средства (снегохода), ремонтник плоскостных спортивных сооружений	6 149

Таблица 1

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося группы видов спорта при реализации программ дополнительного образования спортивной подготовки по олимпийским и неолимпийским видам спорта в СШ

№ п. п.	Этап спортивной подготовки	Продолжительность этапов (лет)	размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося группы видов спорта	
			I	II
			1.	Начальной подготовки
		свыше года	0,06	0,05
2.	Учебно-тренировочный этап	Начальная специализация (Г-1,2)	0,09	0,08
		Углубленная специализация (Г-3,4,5)	0,15	0,13
3.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	0,24	0,21

Примечания:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта- лыжные гонки, плавание, настольный теннис ;

2) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта)-баскетбол, футбол, киокусинкай, самбо;

2. При объединении в одну группу обучающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий; при этом не должна быть превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения.

3. Возраст обучающихся на этапах спортивной подготовки определяется программами дополнительного образования по спортивной подготовке по видам спорта в соответствии с требованиями Федеральных стандартов спортивной подготовки по избранным видам спорта.

4. Реализация программ дополнительного образования спортивной подготовки по избранным олимпийским и (или) неолимпийским видам спорта осуществляется в соответствии с требованиями Федеральных стандартов спортивной подготовки.

5. Размер персонального повышающего коэффициента тренерам-преподавателям СПИ за подготовку одного обучающегося при реализации программ дополнительного образования спортивной подготовки по олимпийским и неолимпийским видам спорта установлен в соответствии с Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта», Приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области № 13-ОС от 12.01.2016 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников» и Приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 23.12.2022 №454/ос «О внесении изменений в Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные Приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 N 36/ос».

**Размер персонального повышающего коэффициента
за подготовку одного обучающегося в СШ**

№ строки	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося
Раздел 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и инос			
1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 2,0
2.	Чемпионат мира	1	
3.	Олимпийские игры	2-6	до 1,5
4.	Чемпионат мира	2-3	
5.	Чемпионат Европы	1-3	
6.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3	
7.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
8.	Чемпионат мира	4-6	
9.	Чемпионат Европы	4-6	
10.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6	
11.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3	
12.	Чемпионат России	1-3	
13.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
14.	Олимпийские игры	участие	до 1,0
15.	Чемпионат мира	участие	
16.	Чемпионат Европы	участие	
17.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6	
18.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины,	1	до 0,8
19.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1-3	
20.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1-3	
21.	Чемпионат России	4-6	
22.	Официальные международные	2-3	
23.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	4-6	
24.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	4-6	
25.	Первенство России (юниоры, юниорки)	1-3	
26.	Первенство мира (юноши и девушки старшей возрастной группы)	1-3	
27.	Первенство Европы (юноши и девушки старшей возрастной группы)	1-3	
28.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 0,6
29.	Первенство России (юниоры, юниорки)	4-6	

30.	Первенство России (юноши и девушки старшей возрастной группы)	1-3	
31.	Первенство России (юноши и девушки старшей возрастной группы)	4-6	до 0,5
32.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки, юноши и девушки старшей возрастной группы)	1-3	до 0,55
Раздел 2. Соревнования в командных игровых видах спорта			
33.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 2,0
34.	Чемпионат мира	1	
35.	Чемпионат Европы	1	
36.	Олимпийские игры	2-6	до 1,5
37.	Чемпионат мира	2-3	
38.	Чемпионат Европы	2-3	
39.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 1,0
40.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1-3	
41.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1-3	
42.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	до 0,8
43.	Первенство мира (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1-3	
44.	Первенство Европы (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1-3	
45.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки)	1-3	до 0,75
46.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1-3	до 0,7
47.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1-3	до 0,75
48.	- на первенстве России (юниоры)	1-2	
49.	- на первенстве России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1	
50.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	4-6	до 0,6
51.	- на первенстве России (юниоры, юниорки)	3-4	
52.	- на первенстве России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	2-3	

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. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе;

2) в таблице 2 для международных спортивных соревнований учитываются только результаты обучающихся, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Свердловской области.

Норматив по наполняемости групп и максимальному объему педагогической (учебно-тренировочной) нагрузки при реализации программ дополнительного образования спортивной подготовки по олимпийским и неолимпийским видам спорта в СШ

№ п/п	Виды спорта	Этап начальной подготовки			Учебно-тренировочный этап	
		1 год	2 год	3 год	начальной специализации	углубленной специализации
I.	Олимпийские виды спорта					
1.	Баскетбол					
	Минимальная наполняемость группы (человек)	15	15	15	12	12
	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	8			11	
	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю)	4,5-6	6-8	6-8	8-14	12-18
2.	Лыжные гонки					
	Минимальная наполняемость группы (человек)	12	12	12	10	10
	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	9			12	
	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю)	4,5-6	6-8	6-8	10-14	16-18
3.	Настольный теннис					
	Минимальная наполняемость группы (человек)	10	10	10	8	8
	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	7			8	
	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю)	4,5-6	6-8		12-14	16-18
4.	Плавание					
	Минимальная наполняемость группы (человек)	15	15		12	12
	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	7			9	
	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю)	4,5-6	6-9		12-14	16-18
5.	Футбол					
	Количество лиц (человек)	14	14	14	12	12
	Возраст для зачисления в группы (лет)	7			10	
	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю)	4,5-6	6-8	6-8	10-12	12-16

II.	Неолимпийские виды спорта	1 год	2 год	3 год	начальной специализации	углубленной специализации
1.	Кюкусинкай					
	Минимальная наполняемость группы (человек)	12	12	12	10	10
	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет) (категория/ката)	10/8			11/10	
	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю)	4,5-6	6-8	6-8	8-14	12-18
2.	Самбо					
	Минимальная наполняемость группы (человек)	12	12	12	6	6
	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	10			12	
	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю)	4,5-6	6-8	6-8	8-12	12-18

Перечень основного персонала**МАУ ДО «СШ»**

- Тренер-преподаватель;
- Инструктор-методист,

Примечание:

по согласованию с Учредителем в СШ могут быть введены иные должности в соответствии с особенностями развиваемых видов спорта и/или предусматриваемые федеральным стандартом спортивной подготовки по соответствующему виду спорта.

Перечень вспомогательного персонала**МАУ ДО «СШ»**

- Уборщик производственных и служебных помещений;
- Водитель мототранспортного средства (снегохода);
- Ремонтник плоскостных спортивных сооружений;

Перечень административно-управленческого персонала**МАУ ДО «СШ»**

- Заместитель директора;
- Главный бухгалтер;
- Бухгалтер;
- Юрисконсульт;
- Администратор;
- Заведующий хозяйством;

Приложение № 5

к Положению об оплате труда
МАУ ДО «СШ»

Размер персонального повышающего коэффициента работникам СШ

Номер строки	должность	Суммарный размер персонального повышающего коэффициента
1.	Администратор	до 3
2.	Заведующий хозяйством	до 3
3.	Бухгалтер	до 3
4.	Тренер -преподаватель	до 5
5.	Главный бухгалтер	до 3
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	до 2
7.	Водитель мототранспортного средства (снегохода)	до 2
8.	Инструктор –методист	до 3
9.	Юрисконсульт	до 3
10.	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	до 2

к Положению об оплате труда
МАУ ДО «СШ»

Таблица 1

**Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы
тренерско-преподавательского состава СШ**

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	I – III места	до 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъектов Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	I – III места	до 35

Таблица 2

**Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы
работников СШ (кроме тренеров-преподавателей)**

Номер строки	должность	определен согласно степени влияния трудового вклада должности, специальности, профессии каждого работника на результат реализации программ дополнительного образования спортивной подготовки и установлен в долевом отношении к итоговому размеру стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерско-преподавательского состава
1.	Администратор	0,05
2.	Заведующий хозяйством	0,15
3.	Бухгалтер	0,15
4.	Главный бухгалтер	0,30
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	0,05
6.	Водитель мототранспортного средства (снегохода)	0,05
7.	Инструктор –методист	0,25
8.	Юрисконсульт	0,15
9.	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	0,05

**Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ
тренерско-педагогического состава СШ**

Номер строки	Критерии оценки работы тренеров-преподавателей за качество выполняемых работ	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
На этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	10
1.3.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (количество человек и призовые места)	10
На учебно-тренировочном этапе		
1.4.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% обучающихся в группе)	10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	10
1.6.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.7.	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% обучающихся в группе)	10
1.8.	Передача обучающихся в Училище олимпийского резерва (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода реализации программ дополнительного образования спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов Училища олимпийского резерва)	20
1.9.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд субъектов Российской Федерации (наличие)	20
1.10.	Включение обучающихся в составы сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50

Примечание:

-дополнительно учитывается выполнение обучающихся спортивных разрядов на этапе начальной подготовки.

Стимулирующая выплата (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за качество выполняемых работ работников СШ(кроме тренеров-преподавателей)

Номер строки	должность	Выполнение муниципального задания менее 90%/более 90%	Качественное выполнение служебных обязанностей имеются замечания /отсутствуют замечания	Выполнение распоряжений и поручений руководителя Не выполняются/ выполняются
1.	Администратор	0%/15%	0%/10%	0%/10%
2.	Заведующий хозяйством	0%/15%	0%/10%	0%/10%
3.	Бухгалтер	0%/15%	0%/10%	0%/10%
4.	Главный бухгалтер	0%/15%	0%/10%	0%/10%
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	0%/15%	0%/10%	0%/10%
6.	Водитель мототранспортного средства (снегохода)	0%/15%	0%/10%	0%/10%
7.	Инструктор методист	0%/15%	0%/10%	0%/10%
8.	Юрисконсульт	0%/15%	0%/10%	0%/10%
9.	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	0%/15%	0%/10%	0%/10%

Показатели премирования работников СШ (месяц, квартал, год)

-установлен в долевом отношении к итоговому размеру премии

Номер строки	должность	успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде	инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда в течение соответствующего периода	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса в течение соответствующего периода	особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы жизнеобеспечения СШ) в течение соответствующего периода
1.	Администратор	до 0,4	0	до 0,3	до 0,3
2.	Заведующий хозяйством	до 0,3	до 0,1	до 0,3	до 0,3
3.	Бухгалтер	до 0,3	до 0,1	до 0,3	до 0,3
4.	Тренер - преподаватель	до 0,3	до 0,1	до 0,3	до 0,3
5.	Главный бухгалтер	до 0,3	до 0,1	до 0,3	до 0,3
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	до 0,4	0	до 0,3	до 0,3
7.	Водитель мототранспортного средства (снегохода)	до 0,4	0	до 0,3	до 0,3
8.	Инструктор – методист	до 0,3	до 0,1	до 0,3	до 0,3
9.	Юрисконсульт	до 0,3	до 0,1	до 0,3	до 0,3
10.	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	до 0,4	0	до 0,3	до 0,3

к Положению об оплате труда
МАУ ДО «СП»

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению стимулирующих выплат
и премирования работников в
Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования
«Спортивная школа»

1. Комиссия в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа», (далее МАУ «СП») создается для назначения работникам стимулирующих выплат утверждаемая приказом директора школы.

2. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии.

3. Состав Комиссии определяется школой самостоятельно, но не может быть менее 5 человек.

4. Решения о назначении работникам стимулирующих выплат принимаются Комиссией в срок не позднее 5 дней до начала осуществления выплаты надбавок.

5. Решения о назначении работникам премии принимаются комиссией по достижении результата или подведении итогов.

6. В состав Комиссии включаются:

- директор школы;
- главный бухгалтер;
- члены коллектива.

7. Основными задачами Комиссии являются:

- Периодическая организация рейтинговых процедур.
- Оценка результатов деятельности работников.
- Формирование и утверждение перечня получателей выплат стимулирующего характера на основании результатов их деятельности.
- Подготовка локального акта (протокола заседания Комиссии) о назначении стимулирующих выплат.
- Внесение предложений по показателям эффективности труда работников, включающих критерии оценки и механизмы определения достижений.

8. Критерии оценки достижений работников школы устанавливаются Положением об оплате труда МАУ ДО «СП».

9. Алгоритм деятельности Комиссии при установлении стимулирующих выплат.

Деятельность Комиссии при установлении стимулирующих выплат осуществляется в следующей последовательности:

- рассмотрение всех стимулирующих выплат, включающие критерии и механизмы определения достижений работников школы;
- организация оценочных процедур для дополнительного стимулирования работников в

соответствии с периодичностью стимулирующих выплат;
-внесение предложений по стимулирующим выплатам.

10.Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам школы осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты надбавок и премий.

Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения коллектива в публичной или письменной форме.

Локальный акт (приказ по МАУ ДО«СПШ»), основанный на решении Комиссии, доводится до сведения работника под личную роспись.

Обжалование решения Комиссии или локального акта осуществляется работником в установленном законом порядке.

11.Расширенные заседания комиссии

Заседания комиссии носят, как правило, открытый характер.

Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии

Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся его членами принимается заблаговременно. Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии.

Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

12.Протокол заседаний комиссии

Секретарь комиссии ведет протокол заседания с момента его открытия и до момента окончания, исключая перерывы.

В протоколе заседания указываются:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования, подписи председателя и секретаря.

Протокол заседания оформляется в 2-дневный срок.

13.Хранение подлинников протокола заседания

Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении и включаются в номенклатуру дел. Они доступны для ознакомления всем участникам процесса данного учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер. Решение об ограничении разглашения информации принимает комиссия.

14.Задачи Секретаря:

Для организации и координации текущей деятельности комиссии из числа её членов избирается Секретарь.

Основными обязанностями Секретаря комиссии являются:

- оказание содействия председателю комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;
- решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседаний комиссии;
- обеспечение надлежащего уведомления членов комиссии о дате, времени и месте заседаний совета, повестке дня;
- обеспечение надлежащего соблюдения процедуры проведения заседания;
- ведение и оформление протокола заседаний комиссии;
- доведение решений комиссии до всех участников процесса;
- организация контроля исполнения решений комиссии, информирование председателя комиссии о ходе исполнения решений комиссии;
- ведение учета и обеспечение хранения документации комиссии, протоколов заседаний.