СОГЛАСОВАНО
Уполномоченный Общего
собрания трудового коллектива
_____Сергиенко В.Н.
«01» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МАУ ДО СШ «Океан»
_____Т.Ю. Баглай
«01» сентября 2023г.

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Океан» Находкинского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Океан» Находкинского городского округа (далее - учреждение), реализующее дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по футболу и дополнительные общеразвивающие программам в области физической культуры и спорта.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 30.04.2021 № 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 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;
- Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением администрации Находкинского городского округа Приморского края от 14.08.2023 г. № 1497 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа;
-другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Приморского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3.Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда с учётом категории работников, включая:

- размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня либо группы по оплате труда руководителей;
- размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу отдельным категориям работников;
- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.4.Система оплаты труда, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов) указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению, фиксированные размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу, а также размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе системы премирования работников учреждения, устанавливается соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с учётом финансово-экономического положения спортивного учреждения.

1.5. Заработная плата работников состоит из;

1.5.1. Оклада (должностного оклада)

1.5.2. повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении к окладу по занимаемой должности,

1.5.3. выплаты компенсационного характера,

1.5.4. стимулирующие выплаты, осуществляются с учётом финансово-экономического положения организации, исходя из утверждённого фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счёт всех источников финансирования. При этом руководителям учреждений запрещается устанавливать (начислять) работникам стимулирующие выплаты, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

1.6. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда.

1.7. При установлении настоящей системы оплаты труда в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения применяется принцип «эффективного контракта», в котором должны быть конкретизированы его должностные обязанности и условия оплаты труда, а так же указаны показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат по итогам работы) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.8. Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать:
- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.9. Руководитель учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

1.9.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на сумму повышающих коэффициентов.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад работника.

1.9.2. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать с учётом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.12. Система оплаты труда в учреждении регулируется локальными нормативными актами учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Находкинского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения трудового коллектива.

1.13. На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в учреждении.

1.14. Установление и изменение систем оплаты труда работникам учреждения при переводе на оплату по данному Положению осуществляется с учетом достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников. Снижение и (или) ухудшение размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений не допускаются.

1.15. В целях настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников учреждения - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер;
- премия - представляет собой денежную сумму, выплачиваемую работнику в качестве поощрения за достижения в работе, и носит стимулирующий характер. Указанная выплата может быть системной, разовой, периодической и выплачивается обычно по итогам работы;
- социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, социальные нужды;
- фонд оплаты труда (далее ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов.
Рекомендуемое соотношение ФДО к ФОТ - до 60%;
- фонд надбавок и доплат (далее ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер.

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (надбавки и доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
- основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения;
- вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;
- административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности такого учреждения.

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Учреждение, перешло на нормативно-подушевое финансирование, где в расчете на одного спортсмена фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой спортивной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам и утвержденного государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Находкинского городского округа.

2.3. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Учреждение обязано согласовать с учредителем (курирующим отраслевым органом администрации НГО-управление по физической культуре, спорту и делам молодежи НГО) любое изменение структуры штатного расписания.

2.3.1. Штатное расписание, составленное по унифицированной форме Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», утверждается приказом руководителя организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, работников основного персонала, вспомогательного и административно-управленческого персонала и т.д.).

2.3.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные

штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Руководителем учреждения обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения, в том числе соответствующих категорий основного персонала.

2.5. Предусмотрены следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- коэффициент квалификации (за квалификационную категорию);
- коэффициент специфики работы (при совмещении должностей, устанавливается только по основной должности).

Размеры коэффициента специфики работы отдельных работников учреждения, устанавливается в сумме значений по следующим основаниям (таблица № 1).

Таблица № 1

Водителям автобусов	Размер повышающего коэффициента
Водителям автобусов вместимостью от 1 до 8 посадочных мест	20%
Водителям, осуществляющим организованные перевозки групп детей автобусами вместимостью от 9 до 35 посадочных мест	30%

Размеры коэффициента квалификации тренеров-преподавателей, спортивных судей Центра ГТО и других специалистов в области физической культуры и спорта указаны в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры коэффициента квалификации
тренеров-преподавателей, спортивных судей Центра ГТО
и других специалистов в области физической культуры и спорта

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	30%
первая квалификационная категория	20%
вторая квалификационная категория (при наличии)	10%

Повышающий коэффициент специфики работы учреждения устанавливается по следующим основаниям (таблица № 3):

Таблица № 3

Размеры коэффициента специфики работы

Основной персонал	Размер повышающего коэффициента
«Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого и второго уровня»	50%
«Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня»	30%

Размер повышающего коэффициента устанавливается только одному тренеру-преподавателю Учреждения, работающему только с группами спортивно-оздоровительного этапа по виду спорта, при условии наличия по данному виду спорта групп начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа и составляет 25%.

Размер повышающего коэффициента за специфику работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении составляет 15% к окладу по ПКГ и устанавливается тренерам-преподавателям и специалистам, имеющим непосредственное отношение к организации работы с людьми ОВЗ.

3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (далее - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в форме:

1) доплаты за совмещение профессий (должностей);

2) доплаты за расширение зон обслуживания;

3) доплаты за увеличение объёма работы;

4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

5) доплаты за работу в ночное время;

6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) доплаты за сверхурочную работу;

3.1.3. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за

стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и выплачиваются в порядке и размере установленными действующим законодательством:
- районный коэффициент - 20 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее пяти лет в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.
3.2. В соответствии с частью 2 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации фиксированные размеры, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Положением о системе оплаты труда работникам учреждения в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.3. В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (часть 4 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации).
3.4. Размеры, порядок и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются Положением о системе оплаты труда работникам учреждения в порядке, предусмотренном статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат определяются с учётом финансово-экономического положения учреждения (пункт 1.5. настоящего Положения).
3.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

4.Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях

4.1. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением в соответствии с действующим законодательством.
4.2. В каждом учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.
4.2.1. Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

4.3. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

5.Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы работников основного персонала

5.1. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждом учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

5.2.1. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных организации на оплату труда работников.

5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

5.3.1. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5.3.2. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

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

6. Особенности оплаты труда работников осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки

6.1. Нормирования труда осуществляется по количеству обучающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером-преподавателем («подушный» или «подушевой» метод) в соответствии с тарификационным списком (далее - тарификация).

6.2. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации примерных дополнительных образовательных программ, проводить в соответствии с планом комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификацией работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. 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 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Находкинского городского округа.

7. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом руководителя учреждения.

С целью поощрения работников премия может быть выплачена:

- за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме внеплановых заданий;
- за решение вопросов отличающихся срочностью и большим объемом;
- за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

7.1.1. На выплаты стимулирующего характера учреждению необходимо предусматривать средства в объеме не менее 30% фонда оплаты труда.

7.1.2. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения. При установлении выплат стимулирующего характера для работников

учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.1.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности учреждения.

7.1.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении.

7.1.5. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается, за исключением должностей, указанных в разделе 9. настоящего Положения.

7.1.6. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

7.1.7. Выплаты стимулирующего характера необходимо осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

7.1.8. Необходимо устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортивного резерва, как обучающегося в данном учреждении, реализующее дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию.

7.1.9. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому тренеру-преподавателю), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

- заместителям руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

7.2. Размер надбавок за специфику работы работников учреждения устанавливается по следующим основаниям (таблица № 4):

Таблица № 4

Надбавка за специфику работы

Профессиональная квалификационная группа	Размер надбавки
«Общеотраслевые профессии рабочих»	До 100%
«Общеотраслевые должности служащих»	До 100%
«ПКГ должностей работников вспомогательного персонала»	До 100%
«Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ	До 100%

Надбавки к окладам за специфику работы, выплачиваются из фонда надбавок и могут носить постоянный или временный характер и устанавливается пропорционально должностного оклада.

7.3. Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Размеры стимулирующей выплаты работникам
за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от размера ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)	
				педагогическим работникам	руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры,	1	до 200	до 20	до 10

	Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки, младшие юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие			
2.4.	Прочие межрегиональ-ные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды),	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3

	занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие			
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональ-ных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие			

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортивного резерва предлагается устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента, показанного спортсменом спортивного результата, или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, 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).

7.4. Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

7.5. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	До 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	До 40
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	До 35

7.6. Выплаты за качество выполняемых работ необходимо производить в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

- за наличие положительных отзывов о работе;

- за отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;

- по итогам работы учреждения, например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди организаций по профилю деятельности;

- выполнение муниципального задания учреждением.

7.7. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет необходимо устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) необходимо производить работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработанной платы приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработанной платы

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработанной платы
Стаж работы от 1 до 5 лет	5
Стаж работы от 5 до 10 лет	7,5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы свыше 15 лет	15

7.8. Выплаты за достижения работников в сфере физической культуры и спорта, образования в области физической культуры и спорта, имеющих государственные и ведомственные звания и награды. Размеры указанных выплат приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры выплат за опыт и достижения работникам учреждений, имеющих государственные и ведомственные звания и награды

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	15%
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	10%
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса»,	5%

«Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»	
Наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук)	5%
Другие ведомственные награды и звания	5%

При наличии у работника нескольких оснований для выплаты к окладу (ставке заработной платы), установленные настоящей таблицей, выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

7.9. При определении условий и размеров стимулирующих выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственных (муниципальных) задания;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, осуществляющей спортивную подготовку (учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, к новому учебно-тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.10. Премирование работников учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

7.10.1. Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.10.2. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляют на основании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя). При этом в локальном нормативном акте учреждения (например, в Положении о материальном стимулировании) целесообразно устанавливать максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы: в процентах к окладу (должностному окладу); в абсолютном размере.

7.10.3. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, на текущий финансовый год.

7.11. Работникам могут выплачиваться единовременные премии к личным юбилейным датам, к праздникам Российской Федерации, к выходу на пенсию. Данное премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

7.12. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

7.13. Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности Учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

8. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-педагогического состава

8.1. Для тренеров-преподавателей осуществляющих спортивную подготовку, необходимо учитывать, что в рабочее время, включается тренерско-педагогическая 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.

8.1.1. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-педагогической работы 18 часов в неделю.

8.1.2. За тренерско-педагогическую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-педагогической работы.

8.1.3. Объем тренерско-педагогической нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

8.1.4. Объем тренерско-педагогической нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

8.1.6. При определении объема тренерско-педагогической нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) необходимо сохранять преемственность 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.

8.1.7. Об изменениях объема тренерско-педагогической нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерско-педагогической нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.2. В расчет оплаты труда тренерско-педагогического состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. При «подушевом» методе размер оплаты труда (Рот) производится по формуле:

$Рот=ОПКГ\times[\ n_1\times k_1\times Ks+n_2\times k_2\times Ks+\ldots+n_n\times k_n\times Ks\ ]/100$

где,

ОПКГ - оклад по ПКГ должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения,

n_1, n_2, ... n_n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k_1, k_2, ... k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

8.3.1. Минимальное и максимальное количество обучающихся в одной группе и объем учебно-тренировочных занятий в группе устанавливается в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки и примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта.

8.3.2. Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена приведены в таблице № 9.

Таблица № 9

Размеры расчетных нормативов
за подготовку одного спортсмена

Этап спортивной подготовки	СО	НП		Т(СС)		ССМ
Период	Весь период	До одного года	Свыше года	Начальной специализации	Углубленной специализа-ции	Весь период
Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	3	3	5	8	14	23

Сокращения, используемые в таблице № 9:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

Т (СС) – учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства.

8.3.3. Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) для этапа СО – 1,0.

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) для этапов НП, Т, ССМ (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми- 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми и неолимпийским дисциплинам– 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Приморском крае – от 0,8 до 0,5.

8.3.4. Уровень соревновательной конкуренции необходимо определять по одному или нескольким следующим показателям:

- отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) Приморского края по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

- в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

- в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Приморского края не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

8.4. В зависимости от используемой в учреждении системы нормирования труда тренерско-педагогического состава также применяются нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за результативную подготовку спортсмена, приведенные в Таблице № 9.

Данные нормативы целесообразно применять либо при расчете оклада (должностного оклада) (при подушном методе расчета), либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

8.5. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена необходимо устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на

официальных международных спортивных соревнованиях (раздел 1 Таблицы № 5) - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами учреждения, осуществляющей спортивную подготовку.

8.5.1. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты необходимо соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения.

8.6. Тренерско-педагогическому составу необходимо устанавливать стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерско-педагогического состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 10.

Таблица № 10

Критерии оценки
работы тренерско-педагогического состава за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерии оценки работы тренерско-педагогического состава за качество выполняемых работ	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1	2	3
1. Критерии оценки работы тренерско-педагогического состава учреждений, осуществляющих спортивную подготовку		
На спортивно-оздоровительном этапе и 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.	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % обучающихся в группе)	10
На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 80% из числа обучающихся в группе)	10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности обучающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)	10
1.6.	Результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд	5

	субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	
1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
1.11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	20
1.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20
1.13	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.14	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20

8.7. Заработная плата работников учреждений (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения

9.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Компенсационные и стимулирующие выплаты не образуют новый оклад.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем и рассчитывается по формуле:

ДОр = (ОПКГоп х Ккр)+ Нму ,

где:

ДОр - должностной оклад руководителя,

ОПКГоп – оклад по ПКГ работника основного персонала,

Ккр – коэффициент кратности,

Нму – надбавка масштаба управления.

Коэффициент кратности для спортивных школ = 2,4.

Коэффициент кратности для учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, в том числе по месту работы, месту жительства и месту отдыха = 2,3.

К работникам основного персонала в спортивной школе относится тренер-преподаватель.

К работникам основного персонала учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, в том числе по месту работы, месту жительства и месту отдыха относится инструктор по спорту.

Надбавка масштаба управления определяется в зависимости от численности обучающихся в учреждении и наличии в оперативном управлении учреждения двух и более зданий (помещений), в которых осуществляется учебно-тренировочный процесс или мероприятия в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха, находящихся в территориальной отдаленности друг от друга и наличие подразделений (таблица 11).

Таблица № 11

Надбавки масштаба управления руководителя

Надбавка масштаба управления в зависимости от количества обучающихся						
№	Численность обучающихся по состоянию на начало календарного года, человек	Надбавка масштаба управления, руб.	Количество зданий (помещений), объектов, шт.	Надбавка масштаба управления, руб.	Наличие подразделений	
1	до 500	500	2	1 000	2	1 000 руб.
2	501 - 800	1000	3-5	2 000		
3	от 801	1500	Более 5	2 500	3 и более	2 000 руб.

Показатель численности обучающихся определяется по данным статистического отчете 5-ФК.

9.3. Совмещение руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером и другими руководителями в данном учреждении других должностей работников, не относящихся к должностям основного персонала, не допускается.

9.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 20% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

9.5. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается ежемесячная компенсационная выплата. Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливаются в трудовом договоре.

9.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты к должностному окладу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премии по итогам работы.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемая управлением по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждается приказом начальника управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа.

9.7. Размер стимулирующей выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

9.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру исчисляются из установленного должностного оклада и в пределах выделенных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

9.9. Руководителю учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения не может быть выплачена стимулирующая выплата, премия в связи с окончанием учебно-тренировочного, финансового года в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов администрации Находкинского городского округа, управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа и несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

9.10. Предельный уровень выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования) заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается в размере не превышающем 80 % выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

9.11. Размер стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру определяется в соответствии с имеющимся стажем работы в государственных и муниципальных учреждениях (организациях), в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, согласно п. 7.6. настоящего Положения.

9.12. Заработная плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

10. Начисление и выплата заработной платы

10.1. Заработная плата начисляется работникам учреждений в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы.

10.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

10.4. Заработная плата перечисляется работникам на указанный ими счет в банке.

10.5. Выплата заработной платы в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. День выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только в соответствии с федеральным законодательством.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

10.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Учреждения принимают положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

11.2. Работники имеют право на социальные выплаты (материальную помощь) в пределах фонда экономии оплаты труда, учреждения.

11.2.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

11.2.2. Порядок и условия осуществления социальных выплат (материальной помощи) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

11.2.3. Решение об оказании материальной помощи руководителям учреждений и её конкретных размерах принимает начальник управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа.

11.3. Руководители учреждений:

11.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

11.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки:

- для работников учреждения - тарификационный список по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- для педагогических работников учреждения - тарификационный список по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

11.3.2.1. Тарификационный список работников учреждения заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

11.3.2.2. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

11.3.2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства и (или) совмещения производится раздельно по каждой из должностей.

11.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

11.3.4. Несут ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

_____

Приложение № 1

к Примерному положению «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа», утвержденному постановлением администрации Находкинского городского округа

от 14 августа 2023 года № 1497

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (руб.)
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников образования»		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2 квалификационный уровень	секретарь учебной части	11 723
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель	15 463
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02 2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
2 квалификационный уровень	спортивный судья	12 256
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту	12 560
2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	13 932
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир	10 504
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; техник; техник-программист	11 027
4 квалификационный уровень	механик	13 326
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер;	12 616

	инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; плотник	10 504
2 квалификационный уровень	водитель льдоуборочного комбайна	12 616
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	11 027
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»		
6 уровень квалификации	специалист по охране труда	13 326
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.10.2021 № 709н «Об утверждении профессионального стандарта «Механик по холодильной и вентиляционной технике»		
2/3 уровень квалификации	машинист холодильных установок	12 616
Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ		
Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»		
3 разряд	рабочий по обслуживанию и ремонту здания	10 920
Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 18.09.1984 № 272/17-70 «Об утверждении разделов: «Газовое хозяйство городов, поселков и населенных пунктов», «Водопроводно-канализационное хозяйство», «Зеленое хозяйство», «Фотоработы» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 69»		
3 разряд	оператор хлораторной установки	10 920
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»		
6 уровень квалификации	специалист по закупкам; контрактный управляющий	13 326
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»		
5 уровень квалификации	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	12 616