

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕТРОЗАВОДСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 4» (МУ «СШ № 4»)

Утверждено
приказом от 24.01.2019 № 16-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
Петрозаводского городского округа «Спортивная школа № 4»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Спортивная школа № 4» (далее - Учреждение), разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения качества предоставления муниципальных услуг (выполнения работ).

2. Настоящим Положением устанавливается единая система оплаты труда работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми Российской Федерации с учетом:

3.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) профессиональных стандартов;

3.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;

3.3. Государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4. Профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

3.5. Перечня видов выплат компенсационного характера;

3.6. Перечня видов выплат стимулирующего характера;

3.7. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3.8. Размеры минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;

3.9. Настоящего Положения;

3.10. Мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Положение включает:

4.1. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

4.2. Условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

4.3. Условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

4.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителей Учреждения.

5. Размеры должностных окладов в Учреждении определяются с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

5.1. Набору исполняемых трудовых функций;

5.2. Сложности труда;

5.3. Интенсивности труда;

5.4. Результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в Уставе Учреждения; уставные цели Учреждения, требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг (выполняемых работ)).

6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

8. Учреждение, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а так же размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

9. Штатное расписание Учреждения утверждается ежегодно руководителем Учреждения.

10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет бюджета Петрозаводского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно руководителем Учреждения по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

12. Лимит численности административно-управленческого персонала, за исключением должности «руководитель», устанавливается распоряжением Администрации Петрозаводского городского округа.

К основному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а так же работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

13. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

медицинских и фармацевтических работников", от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", профессиональным стандартом "Тренер", утвержденным приказом Министерства труда Российской Федерации от 07.04.2014 N 193н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер", профессиональным стандартом "Спортсмен", утвержденным приказом Министерства труда Российской Федерации от 07.04.2014 N 186н "Об утверждении профессионального стандарта "Спортсмен", профессиональным стандартом "Инструктор-методист", утвержденным приказом Министерства труда Российской Федерации от 08.09.2014 N 630н.

Минимальные размеры должностных окладов по категориям работающих приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

14. Системой оплаты труда работников Учреждения, с учетом обеспечения финансовыми средствами, в целях дифференциации окладов может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

14.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

14.1.1.Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности рекомендуется устанавливать работникам, занимающим должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование. *Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности - до 0,3.*

14.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

14.2.1.Выплаты в виде персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) устанавливаются по решению руководителя Учреждения на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

14.2.2.Применение персонального повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

14.2.3.Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

14.2.4.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, деловых и личных качеств и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и в соответствии с порядком установления указанных коэффициентов, предусмотренным системой оплаты труда работников Учреждения. *Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 3,0.*

15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела IV настоящего Положения.

16. Работникам могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела V настоящего Положения.

17. Особенности оплаты труда работников, осуществляющих спортивную подготовку.

17.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по виду спорта, в соответствии с Федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта.

17.2. Оплата труда работников, оказывающих услугу по спортивной подготовке для взрослых и детей на условиях договора на оказание платных услуг, может осуществляться за счет средств от оказания платных услуг.

17.3. Тарификационные списки работников составляются ежегодно не позднее чем за две недели до начала очередного календарного года.

17.4. Оплата труда работников производится с использованием "подушевого" метода тарификации.

«Подушевой» метод тарификации зависит от количества занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией.

Расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу спортивной подготовки приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

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

19. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению физической культуры, спорта и молодежной политики комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.11.2016 N 4332 "Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению физической культуры, спорта и молодежной политики комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа". Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя) в кратности 4,5. (пункт в редакции постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 17 августа 2018 года N 2352).

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического

наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения и заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами Республики Карелия, иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, муниципальными правовыми актами Петрозаводского городского округа.

21. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Администрации Петрозаводского городского округа в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению физической культуры, спорта и молодежной политики комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.11.2016 N 4332 "Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению физической культуры, спорта и молодежной политики комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа".

22. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом исполнения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также целевых показателей эффективности работы Учреждения и его руководителя.

23. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных разделами II и V настоящего Положения;

24. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела IV настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. В соответствии с перечнем выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 N 2815 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа", работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

25.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается выплата компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

25.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 15%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к должностному окладу работника Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

- по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50%;
- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50%.

25.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

- выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

- выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- выплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

25.4. Доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (подпункт дополнительно включен - постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 17 августа 2018 года N 2352).

В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что работником полностью отработана за этот период

норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = P_m - P_n$, где:

D - размер доплаты;

P_m - размер минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

P_n - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

(пункт дополнительно включен - постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 17 августа 2018 года N 2352

V. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

26. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 N 2815 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа", системой оплаты труда Учреждения *могут быть произведены следующие выплаты стимулирующего характера:*

26.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

26.2. Выплаты за качество выполняемых работ;

26.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая должна быть создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года.

27. **Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается на определенный срок в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ, выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнении объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в размерах, не превышающих 30% от месячного должностного оклада.

Применение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

28. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ производится работникам в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности Учреждения.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда на определенный срок по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ может быть установлена работникам в размерах, не превышающих 20% от месячного должностного оклада.

Применение выплаты не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Основанием для ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения являются:

28.1. Высокое качество и полнота выполняемых должностных обязанностей;

28.2. Личное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением;

28.3. Наличие положительных отзывов о работе;

28.4. По итогам работы Учреждения, например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности;

28.5. Организация и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

28.6. Выполнение муниципального задания Учреждением.

29. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу может быть произведена работникам Учреждения выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием Учреждению;

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

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

- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер премии устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения и может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает директор Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

30. Работникам Учреждения, осуществляющим спортивную подготовку, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке

высококвалифицированного спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, подготовку КМС и МС, а так же за передачу спортсменов в училище олимпийского резерва, спортивные интернаты и т.д., могут устанавливаться премиальные выплаты в виде персонального повышающего коэффициента за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в приложении 3.

31. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава может быть применена премиальная выплата (персональный повышающий коэффициент) молодым специалистам в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер премиальной выплаты в виде персонального повышающего коэффициента молодым специалистам, устанавливаемый системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленных Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

32. Работникам Учреждения за опыт работы и достижения в сфере физической культуры и спорта, отмеченным государственными и ведомственными званиями и наградами, устанавливается премиальная выплата в виде персонального повышающего коэффициента.

Рекомендуемый размер премиальной выплаты в виде персонального повышающего коэффициента работникам за опыт работы и достижения в сфере физической культуры и спорта, отмеченным государственными и ведомственными званиями и наградами, - до 0,35 от месячного должностного оклада.

33. Работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты за эффективность деятельности в соответствии с Положениями об оценке эффективности работников МУ «СШ № 4» (тренеров и других работников) на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, в порядке, установленном положениями, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

34. В целях принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера в Учреждении создана комиссия под руководством руководителя Учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

35. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

36. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
МУ «СШ № 4», утвержденному приказом
от 24.01.2019 № 16-ОД

Размеры окладов (должностных окладов) работников МУ «СШ № 4»

	Минимальный размер оклада (должностного оклада) / установленный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональные квалификационные группы общетрасловых профессий рабочих (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)	
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общетрасловые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (рабочий по комплексному обслуживанию спортивных сооружений, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер))	3695,0
2 квалификационный уровень	3836,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общетрасловые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3979,0
2 квалификационный уровень	4264,0
Профессиональные квалификационные группы общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)	
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общетрасловые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3834,0
2 квалификационный уровень	3907,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общетрасловые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования)	3979,0
2 квалификационный уровень	4004,0

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, специалист по организации труда, инженер-электрик): - Специалист по кадрам; - инженер-электрик; - специалист по организации труда	5532,0 5542,0 5542,0 7158,0
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)	
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	6254,0
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н)	
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	5661,0
2 квалификационный уровень (тренер, инструктор-методист)	7324,0\7594,0
3 квалификационный уровень	7130,0

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
МУ «СШ № 4», утвержденному приказом
от _____ № _____

**Нормативы на подготовку занимающихся по этапам спортивной
подготовки**

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, (человек)			Минимальное количество занимающихся в одной группе, (человек)			Объем тренировочных занятий в группе (часов в неделю)			Норматив оплаты за подготовку одного спортсмена (% от должностного оклада)		
		б\б	в\б	н\т	б\б	в\б	н\т	б\б	в\б	н\т	б\б	в\б	н\т
ССМ	Весь период												
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1 год	20	20	14	12	12	8	10	10	10	5	5	5
	2 год	20	20	14	12	12	8	11	11	11	6	6	6
	3 год	16	16	12	12	12	8	13	13	13	8	8	8
	4 год	16	16	12	12	12	8	14	14	14	10	10	10
	5 год	16	16	12	12	12	8	15	15	15	12	12	12
Начальной подготовки	НП-1	20	20	15	15	14	10	6	6	6	1,4	1,4	2,2
	НП-2	20	20	15	15	14	10	8	8	8	2,1	2,1	3,0
	НП-3	20	20	-	15	14	-	8	8	-	2,2	2,2	-

Примечание:

1. Максимальный недельный режим тренировочной нагрузки устанавливается в зависимости от специфики видов спорта, периода и задач подготовки в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта (далее – ФССП по виду спорта).
2. Продолжительность одного тренировочного занятия при реализации программ спортивной подготовки рассчитывается в академических часах с учетом возрастных особенностей и этапа подготовки и не может превышать: на этапе начальной подготовки – 3-х часов; на тренировочном этапе – 4-х часов; на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства – 4-х часов.
3. При проведении более одного тренировочного занятия в один день суммарная продолжительность занятий не может составлять более 8 академических часов.
4. Разрешается объединять в расписании в одну группу занимающихся разных по возрасту и уровню спортивной подготовленности, а их количественный состав не может

превышать минимальное количество человек в группе, предусмотренное в ФССП по виду спорта не более:

- на этапе совершенствования спортивного мастерства – 12 человек;
- на тренировочном этапе – 16 человек (для занимающихся свыше двух лет обучения);
- на тренировочном этапе – 20 человек (для занимающихся до двух лет обучения);
- на этапе начальной подготовки – 20 человек.

На всех этапах объединение групп производится с учетом выполнения установленных правил техники безопасности на тренировочных занятиях и требований программ спортивной подготовки.

5. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

6. Кроме основного тренера на этапах подготовки, начиная с этапа начальной подготовки, могут привлекаться другие тренеры и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, при условии их одновременной работы с основным тренером. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера. Количество таких тренеров и специалистов устанавливается штатным расписанием учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7. Норматив оплаты труда за одного занимающегося (в % от ставки) устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения в зависимости от специфики вида спорта в соответствии с ФССП по виду спорта.

8. Минимальная наполняемость группы (человек) устанавливается Учреждением в соответствии с ФССП по виду спорта.

Приложение N 3
к положению об оплате труда работников
МУ «СШ № 4», утвержденному приказом
от _____ № _____

**Рекомендуемые размеры премиальной выплаты в виде персонального
повышающего коэффициента работникам за результативное участие в
подготовке спортсмена (команды)**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер премиальной выплаты в виде персонального повышающего коэффициента от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер премиальной выплаты в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)
			тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,00	до 0,20
		2-3	до 1,60	до 0,16
		4-6	до 1,00	до 0,10
		участие	до 0,80	до 0,08
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,60	до 0,16
		2-3	до 1,00	до 0,10
		4-6	до 0,80	до 0,08
		участие	до 0,60	до 0,06
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,00	до 0,10
		2-3	до 0,80	до 0,08
		4-6	до 0,60	до 0,06
		участие	до 0,40	до 0,04
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада,	1	до 0,80	до 0,08
		2-3	до 0,60	до 0,06
		4-6	до 0,40	до 0,04

	Юношеские Олимпийские игры, Европейский Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	участие	до 0,20	до 0,02
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,60	до 0,06
		2-3	до 0,40	до 0,04
		4-6	до 0,20	до 0,02
		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 1,00	до 0,10
		2-3	до 0,80	до 0,08
		4-6	до 0,60	до 0,06
		участие	до 0,40	до 0,04
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,80	до 0,08
		2-3	до 0,60	до 0,06
		4-6	до 0,40	до 0,04
		участие	до 0,20	до 0,02
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,60	до 0,06
		2-3	до 0,40	до 0,04
		4-6	до 0,20	до 0,02
		участие	-	-
2.4.	За подготовку членов команды, занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 1,00	до 0,10
		2-3	до 0,80	до 0,08

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 За подготовку команды (членов команды), занявшей места:	участие	до 0,40	до 0,04
		1	до 0,80	до 0,08
		2-3	до 0,60	до 0,06
		4-6	до 0,40	до 0,04

	на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)			
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) 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)	участие	до 0,20	до 0,02
		1	до 0,60	до 0,06
		2-3	до 0,40	до 0,04
		4-6	до 0,20	до 0,02
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) За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	участие	-	-
		1	до 0,40	до 0,04
		2-3	до 0,20	до 0,02
		4-6	-	-
3.4.	За подготовку:			
	КМС	До 0,15		
	МА	До 0,20		
	Передача спортсмена в УОР, спорт.интернат и др.	До 0,10		

Примечание: стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса 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). 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 исчислЗа подготовку: