



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРНОЗАВОДСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРМСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.08.2021

№ 928

**Об утверждении Положений об оплате
труда работников муниципальных
учреждений в сфере физической культуры
и спорта Горнозаводского городского округа
Пермского края**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», письмом Министерства просвещения России от 27 мая 2019 г. № 12688, на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020г. № 13, статьями 23, 29 Устава Горнозаводского городского округа Пермского края

администрация Горнозаводского городского округа Пермского края
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» г.Горнозаводска;

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный клуб «Ника» г.Горнозаводска.

2. Обнародовать настоящее постановление в зданиях, расположенных по адресам: г. Горнозаводск, ул. Кирова, 65, г. Горнозаводск, ул. Свердлова, 59, р.п. Теплая Гора, ул. Советская, 5, р.п. Промысла, ул. Комсомольская, 1, р.п. Кусье-Александровский, ул. Ленина, 2, р.п. Пашия, ул. Ленина, 4, п. Вильва, ул. Пионерская, 6, р.п. Медведка, ул. Октябрьская, 18, п. Средняя Усьва, ул. Советская, 12, р.п. Бисер, ул. Советская, 23, р.п. Старый Бисер, ул. Ермакова, 1, р.п. Сараны, ул. Кирова, 2, а также на официальном сайте администрации Горнозаводского городского округа Пермского края (www.gornozavodskii.ru).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2021 г.

4. Признать утратившими силу постановления администрации Горнозаводского муниципального района:

от 06 августа 2015 г. № 775 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный клуб «Ника» г. Горнозаводска»;

от 17 сентября 2018 г. №1011 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа»

г. Горнозаводска».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Горнозаводского городского округа Пермского края по социальным вопросам.

И.о. главы городского округа –
главы администрации Горнозаводского
городского округа Пермского края

Ж.В. Егоркина

Подлинный экземпляр документа находится в администрации Горнозаводского городского округа Пермского края в деле № 01-07 за 2021 год

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Горнозаводского городского округа
Пермского края
от 27.08.2021 № 928

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа» г.Горнозаводска (далее – Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 г. № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г. № 11.

1.2. Настоящее Положение определяет условия формирования системы и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников основного персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» г.Горнозаводска (далее - учреждение), финансируемого за счет бюджета Горнозаводского городского округа Пермского края.

1.3. Система и порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления Горнозаводского городского округа Пермского края и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей,

работников физической культуры и спорта, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.5. Оплата труда работников, не относящихся к работникам физической культуры и спорта, осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Горнозаводского городского округа Пермского края, регулируемыми оплатой труда работников соответствующей отрасли.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении соглашениями и (или) локальными нормативными актами.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения должен применяться принцип «эффективного контракта», в котором должны быть конкретизированы должностные обязанности и условия оплаты труда, а также указаны показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

2.1.4. В случаях, когда с учетом установленной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), а также 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 величины минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного в соответствии с федеральным законодательством, указанному работнику производится доплата за счет средств

фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

2.1.5. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей, работников основного персонал, вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам учреждения устанавливаются при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, следующие виды выплат компенсационного характера:

2.2.1.1. за тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

2.2.1.2. за совмещение профессий (должностей);

2.2.1.3. за расширение зоны обслуживания, сверхурочную работу;

2.2.1.4. за работу в ночное время;

2.2.1.5. за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.2.1.6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.2.1.7. за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.2.1.8. иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.4. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ, оказываемых услуг;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются работникам учреждений в следующих размерах:

таблица 1

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от тарифной ставки, 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	1-3 места	До 35

Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований, устанавливаются:

тренерам, участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских

спортивных соревнованиях;

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

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

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

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 2

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в % к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работника за участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		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	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	1	до 60	до 6	до 3

1	2	3	4	5	6
	международные спортивные соревнования	2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
<p>2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно</p>					
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), 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 межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

Стимулирующая выплата к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента достижения спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года следующего за годом достижения спортивного результата (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, в этом случае выплата устанавливается сроком на один год).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается в соответствии с достигнутым результатом согласно таблице 2, и устанавливается новое исчисление

срока его действия.

Соглашениями и (или) локальными нормативными актами учреждения работникам учреждения могут устанавливаться выплаты за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, ранее проходившего подготовку в данном учреждении и переданного для дальнейшего прохождения подготовки в другое учреждение.

2.3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг работникам учреждений производятся в соответствии с установленными Учредителем 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;
- по итогам работы учреждения;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- выполнение муниципального задания учреждением в объеме 100,0 % и достижения установленных муниципальным заданием показателей качества оказываемой услуги (работы).

Кроме указанных показателей, тренерскому составу учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг по следующим критериям:

Таблица 3

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер выплаты в % от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2	3
1. Критерии оценки работы тренерского состава спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва		
На этапе начальной подготовки		
1.1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	до 10
1.2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	до 10
1.3	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения	до 10

1	2	3
	ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	
1.5	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	до 10
1.6	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
1.7	Передача спортсменов в училища олимпийского резерва (далее – УОР) (за каждого спортсмена)	до 20
1.8	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 10
1.9	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.10	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	до 10
1.11	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	до 20
1.12	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	до 20
1.13	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
1.14	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	до 20
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.15	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
1.16	Стабильность выступлений спортсменов на официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	до 30

2.3.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам (административно-управленческому персоналу, основному персоналу) в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 4

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2
Стаж работы от 1 до 5 лет	до 2
Стаж работы от 5 до 10 лет	от 3 до 5
Стаж работы от 10 до 20 лет	от 5 до 10
Стаж работы от 20 до 25 лет	от 10 до 20

Стаж работы свыше 25 лет	от 20 до 25
--------------------------	-------------

2.3.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения.

Критерии эффективности деятельности учреждения устанавливаются учредителем с учетом следующих показателей:

выполнение муниципального задания исходя из фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) по объему и качеству на основании отчетных данных за квартал, год;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;

отсутствие фактов нарушения законодательства при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности;

реализация мероприятий, направленных на развитие учреждения.

Критерии оценки личного вклада работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом следующих показателей:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2.3.1.5. Иные выплаты стимулирующего характера:

2.3.1.5.1. за опыт и достижения работникам учреждений, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

Таблица 5

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2
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»	От 50 до 100

За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	От 20 до 50
Другие ведомственные награды и звания, а также награды и звания в сфере образования	От 10 до 50

2.3.1.5.2. в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава могут предусматриваться стимулирующие выплаты молодым специалистам, а также тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее – специалист-наставник), в следующих размерах:

до 50 % к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) – молодому специалисту в течение первых 4 лет;

от 10 до 15 % к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) – специалисту-наставнику в течение одного года;

2.3.1.5.3. за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 15% к тарифной ставке, окладу (должностному окладу);

2.3.1.5.4. иные стимулирующие выплаты, предусмотренные коллективным договором, соглашениями и (или) локальными нормативными актами учреждения.

2.3.2. Соглашениями и (или) локальными нормативными актами учреждения могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), которые включаются в стимулирующие выплаты.

Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

К тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;

персональный повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) с учетом объема фактической тренерской нагрузки

на повышающий коэффициент.

При применении нескольких повышающих коэффициентов установленные коэффициенты подлежат сложению между собой, а не умножению.

Применение всех повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую базовую ставку, новый базовый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

2.3.2.1. Коэффициент квалификации тренеров и иных специалистов, а именно работников учреждения, непосредственно не задействованных в организации, реализации и (или) контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающих непрерывный процесс спортивной подготовки, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 6

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
1	2
Высшая квалификационная категория	0,8
Первая квалификационная категория	0,5
Вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,3

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания) в следующих размерах:

Таблица 7

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Заслуженный мастер спорта	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
1	2	3	4	5
1,0	1,5	2,0	3,0	3,0

2.3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, исходя из уровня профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, иных факторов, установленных в локальном акте учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента

к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в размере до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года или на более длительный срок (олимпийский цикл – 4 года).

2.3.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютном значении. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения с учетом требования пункта 5.3.2 настоящего Положения и максимальными размерами не ограничиваются.

Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются соглашениями и (или) локальными нормативными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

III. Особенности оплаты труда тренерского состава учреждения

3.1. Оплата труда тренеров производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки.

Расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = Об \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times Ks \times S$$

где:

Об – базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения, согласованный с Учредителем;

n_1, n_2, \dots, n_n – количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k_1, k_2, \dots, k_n – расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

v_1, v_2, \dots, v_n – коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющиеся соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу

(периоду) подготовки и объема, установленного по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1);

K_s – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S – коэффициент специализации.

Расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 8

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена
1	2	3	4	5
ВСМ	Весь период	8	32	39
ССМ	Весь период	10	24	24
Т(СС)	Углубленной специализации (Т-2)	12	18	15
	Начальной специализации (Т-1)	14	12	9
НП	Свыше года (НП-2)	20	8	6
	До одного года (НП-1)	25	6	3
СО	Весь период	30	6	2,2

Сокращения, используемые в таблице:

СО – спортивно-оздоровительный этап;

НП – этап начальной подготовки;

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

ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ – этап высшего спортивного мастерства.

Расчетный коэффициент вида спорта (K_s) (кроме указанных ниже) – 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме игровых) – 1,1.

Коэффициент специализации (S) :

- для неспециализированных отделений – 1,0.

- для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,1

- для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,15.

3.2. Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководства и тренерского совета учреждения, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководства учреждения, по представлению тренерского советов учреждения.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, или приложением к соглашению о сотрудничестве между учреждениями, осуществляющими спортивную подготовку, и иных организаций, участвующих в реализации программы спортивной подготовки.

IV. Условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

4.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗПрук = \text{Оклад} + K_k + K_{\text{стим}},$$

где:

ЗПрук – заработная плата руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителя учреждения;

K_k – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Учредителем в кратном отношении к средней заработной плате работников, отнесенных к основному персоналу возглавляемого им учреждения (до 3 размеров указанной средней заработной платы), с учетом сложности выполняемых работ, накопленного опыта и профессиональных навыков, уровня образования и стажа работы.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, приведен в пункте 5.5 настоящего Положения.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководителю учреждения устанавливается предельный уровень

соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в размере от 1 до 3.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несет руководитель учреждения.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

4.5. Руководителю, заместителям руководителя учреждения с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с подразделом 2.2 раздела II настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются Учредителем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера заместителям руководителя учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Руководителю, заместителям руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с подразделом 2.3 раздела II настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом достижения показателей эффективности, установленных Учредителем.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Порядок формирования и распределение фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств бюджета Горнозаводского городского округа Пермского края, а также

внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Сумма затрат на оплату труда работников учреждения определяется исходя из нормативных затрат на оказание муниципальной услуги (выполнения работы), утверждаемых учредителем, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ) учреждением в соответствующем финансовом году.

5.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

5.3.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТд – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТп} + \text{ФОТвп},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТп – базовая часть фонда оплаты труда работников основного персонала составляет до 60 % от ФОТб работников учреждения;

ФОТвп – базовая часть фонда оплаты труда вспомогательного персонала.

ФОТд составляет не менее 40 % фонда оплаты труда учреждения.

5.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет до 50 % от фонда оплаты труда учреждения и распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. вп},$$

где:

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения составляет до 60 % от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. вп – стимулирующая часть фонда оплаты труда вспомогательного персонала.

5.4. К административно-управленческому персоналу относятся должности: руководитель (директор); заместитель руководителя (директора).

5.5. К основному персоналу относятся должности: спортсмен, спортсмен-инструктор, инструктор-методист, тренер, старший тренер, старший инструктор-методист, тренер-консультант.

5.6. К вспомогательному персоналу относятся должности: делопроизводитель, медицинская сестра, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик, кочегар, сторож, водитель грузовой машины, водитель снегохода, ремонтник плоскостных сооружений, механик.

5.7. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом финансово-экономического положения учреждения, при этом руководителю учреждения запрещается устанавливать (начислять) работникам выплаты, если это приведет к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи, в размере двух должностных окладов.

Порядок установления и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяются локальными нормативными актами

6.2. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя.

6.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждений может быть оказана на основании письменного заявления и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем пункте, в следующих случаях:

6.3.1. причинения работнику ущерба в результате стихийного бедствия (при предъявлении подтверждающих документов);

6.3.2. смерти близкого родственника: родителей, детей, супруга (при предъявлении подтверждающих документов);

6.3.3. вступления в брак впервые (при предъявлении подтверждающих документов);

6.3.4. рождения ребенка (при предъявлении подтверждающих документов);

6.3.5. при совершении работником расходов, связанных с приобретением лекарственных средств или медицинских процедур, на лечение (при предъявлении рецепта врача или направления на медицинскую процедуру, а также документов, подтверждающих затраты).

6.4. Единовременная материальная помощь руководителю учреждения, заместителям руководителя может быть оказана в случаях, предусмотренных пунктом 6.3 настоящего Положения на основании письменного заявления.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Горнозаводского городского округа
Пермского края
от 27.08.2021 № 928

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Спортивно-оздоровительный клуб «Ника» г.Горнозаводска
(далее – Положение)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами Российской Федерации от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019г. № 11.

1.2. Настоящее Положение определяет условия формирования системы и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников основного персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный клуб «Ника» г.Горнозаводска (далее - учреждение), финансируемого за счет бюджета Горнозаводского городского округа Пермского края.

1.3. Система и порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами

в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления Горнозаводского городского округа Пермского края, настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, работников физической культуры и спорта, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.5. Оплата труда работников, не относящихся к работникам физической культуры и спорта, осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Горнозаводского городского округа Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.8. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

II. Порядок формирования и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается, исходя из стоимости нормативных затрат на оказание муниципальной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом администрации Горнозаводского городского округа Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности занимающихся.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТу) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей части (далее - ФОТст):

$$\text{ФОТ}_y = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения (далее – Дб) планируется до 70% от фонда оплаты труда Учреждения:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_y \times \text{Дб}.$$

Доля стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения (далее – Дст) планируется до 30 % от фонда оплаты труда Учреждения.

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_y \times \text{Дст}.$$

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, основного персонала, обслуживающего прочего персонала, (Приложение 1), и состоит из должностных окладов всего персонала и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на повышение мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами труда и доходом работника.

2.6. Экономия средств фонда оплаты труда учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, единовременные выплаты материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными актами учреждения.

Средства фонда оплаты труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

2.7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе схемы должностных окладов работников Учреждения (Приложение 1), которая определяет размеры должностных окладов работников Учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням

2.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. В группах начальной подготовки и группах тренировочного этапа применяется почасовая оплата труда.

Тренерам ставка заработной платы устанавливается за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю, инструкторам по физической культуре – 30 часов в неделю.

III. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения

3.1. Работникам учреждения устанавливаются при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. за тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.2. за совмещение профессий (должностей);

3.1.3. за расширение зоны обслуживания, сверхурочную работу;

3.1.4. за работу в ночное время;

3.1.5. за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.7. за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.1.8. иные выплаты, компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

IV. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1.1. ежемесячная выплата за выслугу лет к должностному окладу согласно нижеприведенной таблице. Устанавливаются основному персоналу и административно-управленческому персоналу.

№ п/п	Выслуга лет	Процент от должностного оклада
1	от 3 до 5 лет	10
2	от 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	свыше 15 лет	25

4.1.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работ

Устанавливаются выплаты основному персоналу, административно-управленческому персоналу. Устанавливаются в процентах к должностному окладу на календарный год.

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада
Качество спортивной подготовки	За высокие результаты в соревнованиях. (приложение 2)	До 30%
Увеличение объема работы	Количество и качество проведенных занятий, мероприятий различного уровня, выполнение работы, не входящей в должностные обязанности сотрудника	До 50%

4.1.3 премиальные выплаты к профессиональным праздникам (День физкультурника) и юбилейным личным датам (50, 55, 60, 65) в пределах экономии ФОТ.

4.1.4. премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения в пределах ФОТ.

4.2. Критерии оценки эффективности деятельности учреждения устанавливаются с учетом следующих показателей:

4.2.1. процент исполнения муниципального задания учреждением;

4.2.2. своевременное представление отчетности о работе учреждения в порядке и сроки, предусмотренные федеральным и краевым законодательством, нормативно-правовыми актами Горнозаводского городского округа;

4.2.3. отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов;

4.2.4. отсутствие фактов не целевого использования средств бюджета Горнозаводского городского округа Пермского края;

4.2.5. своевременное представление в установленном законодательством порядке сведений по основным средствам и доходам, полученным учреждением;

4.2.6. своевременная выплата заработной платы;

4.2.7. обеспечение своевременной уплаты учреждением в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей;

4.3. Критерии оценки личного вклада работников учреждения устанавливаются по рассмотрению качественных показателей результативности труда персонала (Приложения 2).

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников

учреждения, максимальными размерами не ограничиваются и начисляются на базовый оклад.

V. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения

5.1. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Директору учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада (без учета заработной платы директора) в размере от 1 до 1,8.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несет директор учреждения.

5.3. Размер должностного оклада директора Учреждения ежегодно утверждается локальным актом учредителя.

5.4. К основному персоналу Учреждения относятся работники, должности которых отнесены к профессиональной квалифицированной группе «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня», Профессиональная квалификационная группа «Должности работников образования» (Приложение 1).

5.5. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. При индексации заработной платы работников Учреждения в текущем году может производиться перерасчет средней заработной платы работников основного персонала для установления нового должностного оклада директора Учреждения.

5.7. Директору Учреждения с учетом условий его труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера директору учреждения устанавливается локальными актами учредителя, в соответствии с настоящим Положением.

5.8. Директору Учреждения с учетом условий его труда учредителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются актами учредителя, в соответствии с настоящим Положением.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи, в размере двух должностных окладов.

Порядок установления и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяются локальными нормативными актами

6.2. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя.

6.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждений может быть оказана на основании письменного заявления и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем пункте, в следующих случаях:

6.3.1. причинения работнику ущерба в результате стихийного бедствия (при предъявлении подтверждающих документов);

6.3.2. смерти близкого родственника: родителей, детей, супруга (при предъявлении подтверждающих документов);

6.3.3. вступления в брак впервые (при предъявлении подтверждающих документов);

6.3.4. рождения ребенка (при предъявлении подтверждающих документов);

6.3.5. при совершении работником расходов, связанных с приобретением лекарственных средств или медицинских процедур, на лечение (при предъявлении рецепта врача или направления на медицинскую процедуру, а также документов, подтверждающих затраты).

6.4. Единовременная материальная помощь руководителю учреждения, заместителям руководителя может быть оказана в случаях, предусмотренных пунктом 6.3 настоящего Положения на основании письменного заявления.

VII. Лишение и снижение доплат и надбавок

7.1. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором Учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

7.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы или распределения должностей;
- при истечении срока, на который была установлена доплата или надбавка;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную доплату или надбавку.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивно-оздоровительный
клуб «Ника» г. Горнозаводска

Схема должностных окладов МБУ СОК «Ника» г. Горнозаводска

Квалификационные уровни	Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня"		
I квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре	9445,0
II квалификационный уровень	Инструктор – методист Тренер по спорту	10266,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников образования"		
	Инструктор по физической культуре	9445,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
III квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8623
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, машинист (кочегар) котельной, гардеробщик, дворник	8213

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивно-оздоровительный
клуб «Ника» г. Горнозаводска

**Качественные показатели результативности труда
основного персонала**

Параметры/ периодичность выплат	Этап подготовки спортсмена	Критерии оценки	диапазон баллов, (в % от общей части зарплаты)	
I. Профессиональная компетентность работника				
1.1 Образование (постоянная доплата)	все этапы	Высшее проф.	15%	
1.1 Динамика профессионального роста, повышение квалификации. /разовая доплата/	все этапы	Количество и результативность пройденных курсов и иных форм повышения квалификации (с получением документа) по направлениям профессиональной деятельности работника.	5% - обучение на курсах; 10% - получение сертификата; 25% - повышение ступени квалификации (начисляется по одному из оснований)	
1.2. Методический потенциал работника /разовая доплата/	все этапы	1. Использование авторских, авторизированных методик и разработок в учебно- тренировочном процессе; 2. Разработка методических рекомендаций; 3. Наличие новых научно- методических публикаций в период, предшествующий планируемому	До 30%	
1.3 Кураторство, наставничество /постоянная доплата/ устанавливается ежегодно	все этапы	Трансляция опыта и поддержка тренеров- преподавателей без опыта работы, студентов	5-15% в зависимости от количества стажеров, качества обучения	

Параметры/ периодичность выплат	Этап подготовки спортсмена	Критерии оценки	диапазон баллов, (в % от общей части зарплаты)	
II. Качество тренерско-преподавательской деятельности				
2.1 Подготовка победителей и призеров соревнований /единовременные выплаты/	НП УТ	Победа (1-3 место) в краевых соревнованиях/ Победа (1-3 место) В районных соревнованиях	8%-10% - за каждого призера 4%-6% - за каждого призера 20%-30% - за команду	для индивидуальных видов спорта или при участии спортсмена в сборной команде для командных видов спорта
2.2 Обеспечение сохранности контингента /постоянная доплата/ устанавливается ежегодно	СО НП УТ	Стабильность состава обучающихся	1% - за каждого обучающегося больше года сверх утвержденного норматива	
2.3 Обеспечение динамики индивидуальных показателей /постоянная доплата при наличии разрядников/ устанавливается ежегодно	НП УТ	выполнения массовых разрядов, КМС, МС	НП — 1%; УТ — 3%; за каждого обучающегося, выполнившего критерии массовых разрядов	
2.4 Разъездной характер работы (разовая за выезд)	НП УТ	Выезды на соревнования	15%	

Примечание: СО — спортивно-оздоровительная подготовка, НП - начальная подготовка, УТ - учебно-тренировочная подготовка