

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУ ДО «СШ
г. Минеральные Воды»


А.Н. Левандин



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МКУ ДО
«СШ г. Минеральные Воды»
С.Ф. Таранцов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Муниципального казённого учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа г. Минеральные Воды»

на 29 марта 2024 года

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Минеральные Воды» (далее – Положение), подведомственного комитету по физической культуре и спорту администрации Минераловодского муниципального округа Ставропольского края (далее – Комитет ФКиС) разработано в соответствии с:

- действующими нормами, содержащимися в Конституции Российской Федерации;

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральными законами:

- 1) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» № 329-ФЗ от 04.12.2007 года;

- 2) «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года;

- 3) «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 127 от 30.04.2021 года;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 22.06.2022 года № 1643-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации на всех уровнях публичной власти»;

- постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 года № 128п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края»;

- распоряжением Правительства Ставропольского края от 12.03.2024 года № 168-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 года (протокол № 11);

- приказом Минздравсоцразвития России № 822 от 29.12.2007 года (ред. от 20.02.2014 г.) «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- приказом Минздравсоцразвития России № 216н от 05.05.2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Минздравсоцразвития России № 761н от 26.08.2010 года «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказом Минздравсоцразвития России № 165н от 27.02.2012 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- приказом министерства физической культуры и спорта Ставропольского края от 16.02.2023 г. № 88/01-01 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений,

подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края» (с изменениями от 22.03.2024 года);

- приказом комитета по физической культуре и спорту администрации Минераловодского муниципального округа Ставропольского края № 31 от 26.03.2024 года «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации Минераловодского муниципального округа Ставропольского края».

Соглашение устанавливает общие условия оплаты труда работников и заместителей руководителя Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Минеральные Воды» (далее – Учреждение), нормирование труда, формирование фонда оплаты труда, а также трудовые гарантии и льготы работникам сферы физической культуры и спорта независимо от организационно-правовых форм и видов собственности организаций, в которых они работают.

1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

1.1. В соответствии со ст. 129 ТК РФ определяется, что заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Заработная плата (оплата труда) работника начисляется на основании табеля учёта рабочего времени, который заполняется уполномоченным работником и предоставляется в бухгалтерию два раза в календарный месяц. Гарантированными выплатами являются тарифная часть и компенсационные выплаты, а стимулирующие – переменная часть, зависящая от результатов работы и фонда оплаты труда.

1.2. При заработке и утверждении Учреждением показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следует учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получил в зависимости от результатов его труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией с участием органа первичной профсоюзной организации или представителей работников (принцип прозрачности).

1.3. Установление и изменение систем оплаты труда работников Учреждения

осуществляется с учетом:

а) трудового законодательства, указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства РФ, приказов Минспорта РФ, и иных правовых актов в сфере физической культуры и спорта, в части оплаты труда работников бюджетной сферы;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего профсоюза;

к) порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, первичных профсоюзных организаций или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

м) установления стимулирующих выплат молодым специалистам, под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в Учреждение, осуществляющие спортивную подготовку, а также тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) ставка, руб.
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	5 479,00

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) ставка, руб.
1 квалификационный уровень	техник-программист	6 694,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6 829,00

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) ставка, руб.
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; экономист	7 618,00

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов физической культуры и спорта второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) ставка, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	7 080,00
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	8 707,00

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

3 квалификационный уровень	Методист	6 754,00
----------------------------	----------	----------

2.6. Должности работников, осуществляющих деятельность в учреждениях, не включенным в профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Должности, отнесённые к квалификационным уровням		Оклад (должностной оклад) ставка, руб.
Размеры окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включённых в профессиональные квалификационные группы		
2 квалификационный уровень	специалист по закупкам	7 617,00

Если в случае всех выплат стимулирующего и компенсационного характера

по всем должностям, заработная плата составляет меньше минимального размера оплаты труда, производится до счёт до минимального размера оплаты труда.

2.7. Выплаты компенсационного характера.

2.7.1. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.7.2. При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

2.7.3. Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объёма выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

2.7.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объёма выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

2.7.5. Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объёма выполняемых работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются приказом директора Учреждения.

2.7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах в соответствии с видами выплат компенсационного характера, в пределах фонда заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством РФ и законодательством Ставропольского края.

2.7.7. Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в сельской местности:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За работу в сельской местности	25 (ежемесячно)

2.8. Выплаты стимулирующего характера.

Работникам Учреждения, осуществляющим спортивную подготовку или деятельность по реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать следующие виды выплат

стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда педагогического состава):

а) за результативное участие в подготовке спортсмена и выступление самого спортсмена, спортсмена-инструктора в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнований;

б) выплаты за подготовку спортсмена и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном Учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение;

в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

г) выплаты за качество выполняемых работ;

д) выплаты за стаж работы, выслугу лет;

е) выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

ж) выплаты молодым специалистам и наставникам;

з) премиальные выплаты по итогам работы;

и) выплаты за наличие квалификационной категории.

Работникам Учреждения также могут производиться стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом Учреждения;

- в связи с выходом на пенсию;

- в связи с уходом работника в ежегодный оплачиваемый отпуск;

Работникам Учреждения также могут производиться иные выплаты в следующих случаях:

- рождение ребенка;

- регистрация брака работника;

- потеря близких родственников;

- смерть работника (выплачивается близким родственникам умершего работника).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований соответствующего бюджета.

2.8.1. Выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена:

№	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу (второй тренер)	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, Чемпионат Мира	1	200	20	10
		2-3	160	16	8
		4-6	100	10	5
		участие	80	8	4
1.2.	Кубок Мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы	1	160	16	8
		2-3	100	10	5
		4-6	80	8	4
		участие	60	6	3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), Первенство Мира	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
1.4.	Этапы Кубка Мира, Первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-

2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программы официальных спортивных соревнований, с численностью до 8 спортсменов
включительно

2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие Всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
2.5.	Чемпионат Ставропольского края, Первенство Ставропольского края (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	30	3	1
		2-3	15	1	-
2.6.	Первенство Ставропольского края (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада учащихся	1	20	2	-
		2-3	10	1	-

3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионате России, на Кубке России	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшие места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиадах спортивных школ (финалы), на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих Всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3.5.	Чемпионат Ставропольского	1	30	3	1

	края, Первенство Ставропольского края (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	2-3	15	1	-
3.6.	Первенство Ставропольского края (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада учащихся (финалы)	1	20	2	-
		2-3	10	1	-

2.8.2. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку спортсмена устанавливается 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 соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

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

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому тренеру-преподавателю), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку;

- тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- заместителям руководителя учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, реализацию образовательных программ, непосредственно отвечавших за подготовку спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-

преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- работникам организации, связанных с работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) в размере 20%.

2.8.3. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	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	40

Выплаты за результативность и эффективность работы педагогическим работникам производятся, согласно Положению о распределении части фонда оплаты работников Учреждения, утверждённого руководителем, а также сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности работы работника, утверждённого руководителем в сумме за 1 (один) балл, согласно приказу руководителя Учреждения (ежемесячно), стоимость балла определяется приказом директора Учреждения.

2.8.4. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставка заработной платы устанавливается работнику по

результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии и показатели разрабатываются самостоятельно Учреждением по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ:

- за переход в течение года спортсменов в специализированную школу Олимпийского резерва (СШОР), училище Олимпийского резерва (УОР), региональный центр спортивной подготовки (РЦСП);

- организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год).

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставка заработной платы работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 3-кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении и размер выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается на основании протокола комиссии Учреждения в соответствии с перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и эффективность работы.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда).

2.8.5. Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта:

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

Стимулирующие выплаты за стаж работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждений, осуществляющих спортивную подготовку или реализацию образовательных программ, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж работы, выслугу лет рекомендуется производить работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах.

2.8.6. Размеры выплат за опыт и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами:

	Размеры выплат в
--	------------------

Наименование выплаты	процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР	
а) За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» б) За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России»	50%
в) За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	50%
За спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации	
а) За спортивные звания «Мастер спорта СССР Международного класса», «Мастер спорта России Международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России» б) Нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20%
в) Почетная грамота, благодарность и иные ведомственные награды Министерства спорта РФ	20%
г) За золотой знак отличия комплекса ГТО (актуальной возрастной ступени)	20 %

2.8.7. В целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава применять стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам-преподавателям, другим специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением, осуществляющим спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- 50% к должностному окладу – молодому специалисту;
- 15% к ставке заработной платы – тренеру-наставнику.

2.8.8. Премирование работников по итогам работы производится за счёт фонда экономии заработной платы. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка Учреждения к новому учебному сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

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

- качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, высокое качество подготовки документации к новому учебному году;

- текущего и перспективного планирования, подготовки документации для лицензирования, своевременное и качественное предоставление отчётности;

- организацию контроля учебно-воспитательного процесса, уровень аттестации педагогических работников;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- качество ведения документации, качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Работникам административно хозяйственного персонала и прочего за:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей качественное и оперативное выполнение особо важных заданий;

- особо срочных работ, разовых заданий руководства;

- качественную подготовку Учреждения к зимнему отопительному сезону;

- организация периодических медосмотров сотрудников Учреждения;

- прохождение курсов по пожарной электробезопасности, а также по охране труда.

Премирование работников Учреждения, осуществляется по решению руководителя Учреждения и по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представителем работников).

Размер премии работников подлежит снижению в следующих случаях:

- нарушение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Учреждения – 30-70% размера премии;

- некачественное выполнение должностных инструкций (функциональных обязанностей) – 30-100% размера премии;

- несоблюдении требований по ведению документации – 30-150% размера премии;

- низкий уровень исполнительской дисциплины – 30-150% размера премии.

Снижение размера премии осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

Премирование работников Учреждения производится по результатам работы за квартал, по итогам работы за год, а также ко Дню Учителя, ко Дню Тренера и в случае образования экономии в фонде оплаты труда. Премирование работников Учреждения может производиться с учетом их личного вклада в работу.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютном значении.

Премирование работников и размер премии конкретному работнику устанавливается приказом директора Учреждения:

- по итогам работы за квартал (1-4 квартал) от 30 до 250%;
- ко Дню Учителя от 30 до 250%;
- ко Дню Тренера от 30 до 250 %;
- по итогам работы за год от 30 до 250%.

А также руководитель Учреждения устанавливает ежемесячную и ежеквартальную премию из экономии ФОТ и максимальным размером не ограничивается.

2.8.9. Размеры коэффициента квалификации тренеров-преподавателей и других специалистов, прошедших аттестацию и имеющих квалификационную категорию:

Уровень квалификации	Размер стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Высшая квалификационная категория	30 %
Первая квалификационная категория	20 %
Вторая квалификационная категория (соответствие занимаемой должности)	10 %

2.9. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки.

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного обучающегося (% от должностного оклада)		
			Группа видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый год	3	3	3
		второй год	6	5	4
		третий год	6	5	4
3	Учебно-тренировочный (спортивная специализация)	начальной специализации (до 2-х лет)	9	8	7
		углубленной специализации (свыше 2-х лет)	15	13	11
4	Совершенствование спортивного мастерства	до года	12	9	0,67
		свыше года	39	34	29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40	35

Примечание:

1. 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.

2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при сохранении в течение двух лет не менее 70 процентов контингента обучающихся.

3. Распределение видов спорта по группам:

- к I группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

- ко II группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также виды спорта (дисциплины), не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, получившие признание международного Олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

- к III группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящихся к I-II группам видов спорта.

4. По видам спорта, включенных в I и II группы, для проведения занятий на учебно-тренировочном этапе (этап спортивной специализации) с третьего года подготовки, этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться дополнительные тренера-преподаватели по смежным видам спорта и другие специалисты в пределах количества часов дополнительной образовательной программы спортивной подготовки.

Дополнительно привлекаемым тренерам-преподавателям устанавливается почасовая система оплаты труда пропорционально отработанному времени. Размер оплаты труда за один час работы дополнительно привлекаемого тренера-преподавателя определяется путем деления его размера оплаты труда, определяемого как для основного тренера-преподавателя в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячное количество рабочих часов, который определяется путем деления максимального объема тренировочной нагрузки для соответствующего этапа спортивной подготовки в неделю, установленного федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта, на количество рабочих дней в неделю по пятидневной рабочей неделе, затем умножение на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деление полученного результата на количество месяцев в году.

Дополнительно привлекаемым специалистам устанавливается суммированный учет рабочего времени с расчетом среднего заработка, начисляемого в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Норматив максимального объема учебно-тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в соответствии федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

6. При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях спортивного мастерства обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

7. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки, устанавливаются федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами Учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами. Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения, на основании решения постоянно действующей комиссии. Заместителям руководителя Учреждения производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

а) за стаж работы, выслугу лет;

б) за опыт и достижения заместителям руководителя Учреждения, имеющих государственные и ведомственные звания и награды;

в) за качество выполняемых работ в размере до 2-кратного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

3.4.1. Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

3.4.2. Размеры выплат за опыт и достижения заместителям руководителя Учреждения, имеющих государственные и ведомственные звания и награды.

За государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР	
а) За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» б) За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России»	50%
в) За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	50%
За спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации	
а) За спортивные звания «Мастер спорта СССР Международного класса», «Мастер спорта России Международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России» б) Нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20%
в) Почетная грамота, благодарность и иные ведомственные награды Министерства спорта РФ	20%
г) За золотой знак отличия (актуальной возрастной ступени) комплекса ГТО	20 %

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ

4.1. В Учреждении осуществляются мероприятия по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников, включающие в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности Учреждения;

- обучение специалистов по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации в организации, имеющей соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

4.2. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

- для педагогических работников – не реже одного раза в три года.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самого Учреждения, так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, на основании договоров оказания услуг.

4.3. Работники Учреждения направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утвержденным в Учреждении планом профессиональной подготовки, на основании распорядительного акта Учреждения (приказа директора).

4.4. По окончании обучения Учреждение запрашивает у работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или соответствующую копию), а в случае обучения за счет Учреждения – также договор, счет-фактуру и акт выполненных работ.

5. РАСЧЁТ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

Руководителю Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 ТК РФ и приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» рекомендуется конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников данного Учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Штатное расписание утверждается директором Учреждения и согласовывается с учредителем.

5.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), за счет субсидий соответствующего бюджета Минераловодского муниципального округа Ставропольского края.

5.3. Согласно постановлению Министерства труда России от 30.06.2003 № 41 тренеры-преподаватели вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы по совместительству тренеров-преподавателей в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и

работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер-преподаватель по совместительству, тренирующий спортсменов (спортсменов-инструкторов), тренирует не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время спортсмен (спортсмен-инструктор) проходит самостоятельную подготовку согласно индивидуальным планам подготовки.

6. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Под нормированием труда работников Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, понимается определение нормы труда (количества занимающихся в группах, уровень подготовки и пр.) на ставку (далее – Тарифицирование). Нормы нагрузки должны быть указаны в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) – эффективных контрактах. Тарифицирование проводится в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения с учетом следующих особенностей:

- Тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее чем за две недели до начала учебного (тренировочного) сезона;

- нормирование труда целесообразно производить с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод);

б) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушевой» метод);

в) по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального;

г) по результатам спортивных достижений, занимающихся за определенный период подготовки («рейтинговый» метод).

6.2. Тарифицирование работников, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

6.3. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, проводится в соответствии с планом комплектования Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами Учреждения, при этом используя – бригадный метод работы (работа по реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим педагогический процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

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

одновременная работа двух и более работников, реализующих дополнительную образовательную программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с Федеральными государственными стандартами или Федеральными государственными требованиями.

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

7. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Настоящим Положением предлагается учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку:

1) формирование фонда оплаты труда работников осуществляется за счет средств бюджета Минераловодского муниципального округа и средств бюджетов всех уровней;

2) формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на календарный год;

3) в структуру фонда оплаты труда включать три основных составляющих:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера (направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда).

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится до счёта до минимального размера оплаты труда. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда:

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

- увеличение (индексация), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производить в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.