

МАУ «СШОР «КВАНТ»

С 01.01.2019 г.

1. Общая часть

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда и выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих у работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров.
3. В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными актами работодателя.

 **2. Оплата труда**

2.1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя, работников состоит из окладов, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется по формуле:

 От = О + КМ + СТ где:

От – оплата труда руководителей, заместителей руководителя и работников учреждений;

О – оклад руководителей, заместителей руководителей и работников учреждений;

КМ – выплаты компенсационного характера;

СТ – выплаты стимулирующего характера.

Оклад работников учреждения, за исключением работников осуществляющих тренировочный процесс непосредственно с воспитанниками рассчитываются по формуле:

О = БО + К, где

 БО - базовый оклад;

К - размер выплат по повышающим коэффициентам, который определяется по формуле:

К = БО x (К1 + К2 + К3 + К4 ),

где К1, К2, К3, К4 - размеры повышающих коэффициентов.

[Размеры](#Par220) окладов работников муниципального учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) согласно приложения N 4 к настоящему Положению, а также выплат по повышающим коэффициентам согласно приложения N 2.

 Устанавливаются повышающие коэффициенты к базовым окладам работников за установленную законодательством норму рабочего времени(за исключением руководителя, заместителей руководителя) :

- повышающий коэффициент специфики работы;

- повышающий коэффициент за наличие образования.

 Применение, условия и порядок выплаты повышающих коэффициентов устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Повышающие коэффициенты к базовым окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия установления повышающих коэффициентов к базовым окладам устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Фонд оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и работников муниципального учреждения формируется из:

- средств на оплату окладов руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и работников муниципального учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания муниципального учреждения по состоянию на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5% от средств на оплату окладов руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и работников муниципального учреждения;

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 20% от средств на оплату окладов руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и работников муниципального учреждения;

- средства на выплату разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения.

2.2. [Размеры](#Par838) окладов работников осуществляющих тренировочный процесс непосредственно с воспитанниками списочного состава и совместителей определяются с учетом норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (приложение N 1 к настоящему Положению) и определяются по формуле:

О = БО x SUM Нот / 100% + К,

где SUM Нот - сумма расчетных нормативов к базовому окладу за подготовку всех занимающихся;

Нот = Ni x ni,

где Нот - расчетный норматив к базовому окладу за подготовку всех занимающихся на i-м этапе многолетней подготовки;

Ni - норматив оплаты труда к базовому окладу за подготовку одного занимающегося на i-м этапе многолетней подготовки;

ni – количество занимающихся на i-м этапе многолетней подготовки.

Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта в порядке, установленном законодательством.

Устанавливаются повышающие коэффициенты к базовым окладам тренеров списочного состава и совместителей :

- повышающий коэффициент специфики работы;

- повышающий коэффициент за наличие образования.

2.3. Размеры окладов работников осуществляющих тренировочный процесс по смежным видам спорта.

В случае наличия в тренировочном процессе при проведении тренировочных занятий кроме основного тренера смежного тренера в порядке, установленном законодательством, размеры окладов тренеров определяются в соответствии с нормативом оплаты труда за одного занимающегося пропорционально фактически отработанному времени исходя из максимального режима тренировочной работы в неделю для данного этапа спортивной подготовки и расчитываются по формуле:

О = (БО x SUM Нот / 100% + К) x Чф / Чн.

2.4 Размер оплаты труда в виде фиксированного процента от приносящей доход деятельности, получаемого учреждением от оказания услуг ( в том числе по спортивно-оздоровительным услугам в хозрасчетных группах), устанавливается приказом Директора и соглашением сторон трудового договора индивидуально для каждого работника и не может превышать 30% от полученной организацией выручки от соответствующего вида деятельности .

2.5. Нормы часов работы на базовый оклад специалистов устанавливаются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

 Объем тренировочной нагрузки специалистов формируется исходя из количества часов, количества занимающихся, утвержденных учебных планов и учебных программ. Тренировочный процесс в организации, осуществляющей спортивную подготовку, ведется в соответствии с годовым тренировочным планом, рассчитанным на 52 недели и не превышающим максимальный объем тренировочной нагрузки, установленный федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. Общегодовой объем тренировочной нагрузки является максимальным. Учреждение на основании локальных нормативных актов учреждения вправе уменьшать недельную тренировочную нагрузку на следующих этапах: тренировочном, совершенствования спортивного мастерства (спортивной специализации) и высшего спортивного мастерства, не более чем на 25%, на этапах начальной подготовки - не более чем на 10 %.

Продолжительность этапов спортивной подготовки, режим тренировочной работы в неделю, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки, минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку на этапах спортивной подготовки, а также минимальная и максимальная наполняемость групп по этапам спортивной подготовки устанавливаются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

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

В рабочее время тренеров, хореографов, инструкторов-методистов по адаптивной физической культуре, включая старших, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается непосредственно тренерская работа (нагрузка), индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами.

 Конкретные трудовые (должностные) обязанности специалистов, определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

 Под тренерской работой (нагрузкой) работников предлагается понимать тренерскую работу (нагрузку), выполняемую во взаимодействии со спортсменами или занимающимися

по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

 Специалистам, осуществляющим тренерскую работу (нагрузку), устанавливается норма часов непосредственно тренерской работы (нагрузки) за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

 Объем тренерской работы (нагрузки) работников устанавливается ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) на основании Положения о порядке проведения тарификации работников и локальных нормативных актов учреждения.

Размеры базовых окладов работников муниципального учреждения индексируются Постановлением Администрации города Обнинска.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения или сокращения объемов предоставляемых ими муниципальных услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания муниципального учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и работникам учреждения.

Фонд оплаты труда работников образуется за счет средств бюджета города и доходов учреждения, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

Оплата труда Директору устанавливается условиями трудового договора, заключенным с ним главой Администрации города.

Оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

 Для заместителя директора, заместителя директора по спортивной работе, начальника хозяйственного отдела, заведующих спортивным сооружением устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

**3. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада руководителя учреждения (директора).**

3.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается Учредителем на основании средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения и установленного коэффициента по группе оплаты труда согласно Приложения 5 по следующей формуле :

О=СопхКгр,

где Соп — средняя заработная плата работников основного персонала,

Кгр- коэффициент по группе оплаты труда.

 Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, осуществляющих спортивную подготовку :

- инструктор-методист физкультурно-спортивной организации;

- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;

- тренер;

- старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации;

-старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре;

- хореограф.

3.2. Оклад директора муниципального учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливаются выше средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения согласно коэффициенту по группе по оплате труда (Кгр).

При расчете средней заработной платы для целей настоящего Положения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала муниципального учреждения за счет средств бюджета города.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя муниципального учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала муниципального учреждения.

 Средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала муниципального учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала муниципального учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учитывается среднемесячная численность работающих основного персонала на условиях полного рабочего времени, работающих на условиях неполного рабочего времени и являющимися внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности данных работников за каждый календарный день месяца, т. е. с 1-го по 30-е число или 31-е число (для февраля — по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

При этом в расчете исключаются суммы и дни отсутствия:

- по временной нетрудоспособностью;

- нахождения в отпуске (очередной, административный, учебный, дополнительный, донорские дни);

- нахождение на курсах повышения квалификации, командировочные.

Работник основного персонала, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности как один человек (целая единица).

Работники основного персонала, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенный на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего количества отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочей недели:

40 часов : на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной.

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

 Среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени.

3.3. Размер оплаты труда директора учреждения, осуществляющее спортивную подготовку определяется по следующей формуле:

От = О + КМ + СТ,

где:

От – оплата труда руководителя;

О – должностной оклад руководителя;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ – выплаты стимулирующего характера.

**4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения (директору).**

 4.1. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения производятся из фонда оплаты труда возглавляемого им учреждения на основании распоряжения Администрации города Обнинска по представлению заместителя главы Администрации города по социальным вопросам.

К выплатам стимулирующего характера директора относятся следующие выплаты:

- премии;

- поощрительные выплаты

- выплаты за стаж работы

Директору могут выплачиваться следующие виды премий:

- ежегодные (один раз в году);

- квартальные (один раз в квартал);

- разовые (за конкретные достижения).

 К поощрительным выплатам относятся следующие выплаты:

- к юбилейным и праздничным датам;

- к профессиональным праздникам;

- в связи с выходом на пенсию.

 4.2. Директору может выплачиваться :

 - материальная помощь за счет средств фонда оплаты труда учреждения или за счет средств от приносящей доход деятельности при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, смерть близких родственников, подтвержденная соответствующими документами) на основании личного заявления руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Администрации города по социальным вопросам на основании распоряжения Администрации города Обнинска.

 4.3. Директору может выплачиваться по выбору :

 - доплата за наличие государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград, государственных наград СССР, а также государственных наград республик, входивших в состав СССР (за исключением почетных званий Российской Федерации), российских отраслевых почетных и нагрудных знаков (далее - награды) в размере 1000 рублей в месяц при условии соответствия полученных руководителем наград профилю возглавляемого им учреждения и выполняемым трудовым обязанностям руководителя.

 - доплата за присвоенное почетное звание Российской Федерации, почетное спортивное звание, почетное звание СССР, а также почетное звание республик, входивших в состав СССР, в размере 1500 рублей в месяц при условии соответствия присвоенного почетного звания профилю возглавляемого руководителем учреждения и выполняемым трудовым обязанностям руководителя.

4.4. Директору выплачивается выплата за стаж работы на данном Учреждении согласно п.6.3.1 настоящего положения.

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при выполнении работ различных квалификаций;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера:

5.2.1. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работодателем в соответствии с законодательством.

5.2.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ, различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с законодательством.

Конкретный размер выплат определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом их содержания и (или) объема в соответствии с законодательством.

5.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день, а также за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии с законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (с учетом надбавок, указанных в штатном расписании), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в размере 40% от оклада по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.2.4. Выплаты компенсационного характера за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

5.3. Условия и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя и работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Размеры доплат, установленные соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения производятся в соответствии с законодательством РФ.

Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентах к окладу или в абсолютном значении.

Выплаты компенсационного характера могут выплачиваться за счет:

- субсидии, финансируемой из бюджета города

- доходов учреждения, полученных от средств приносящей доход деятельности

в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и финансовых возможностей учреждения.

Размер выплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, исходя из финансовых возможностей учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

В период временной нетрудоспособности работника, при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет средств учреждения производится:

- оплата за первые три дня временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы;

  **6. Выплаты стимулирующего характера.**

6.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться за счет субсидии, финансируемой из бюджета города и доходов учреждения, полученных от средств приносящей доход деятельности в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и финансовых возможностей учреждения.

 6.1.1. Выплата может отменяться приказом директора при:

* утрате оснований, указанных в приказе по ее назначению;
* отсутствии средств по ФОТ.

Основанием для лишения работника выплат являются:

* несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
* упущение в работе по выполнению приказов Директора;
* нарушение сроков исполнения документов без уважительных причин;
* несвоевременное предоставление журналов учета учебно-тренировочных занятий

-некачественное исполнение документов, влекущее за собой перепоручение их выполнения другому работнику, либо повлекшее за собой нанесение материального ущерба учреждению;

-нарушение трудовой дисциплины, повлекшее за собой наложение на работника дисциплинарного взыскания, оформленного приказом Директора.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за стаж работы;

- выплаты молодым специалистам;

- надбавка за ученую степень;

- премиальные выплаты;

- поощрительные выплаты;

- выплаты материальной помощи;

- доплаты отдельным категориям работников;

- выплаты за подготовку спортсмена высокого класса;

- выплаты за качество и интенсивность выполняемых работ.

6.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

6.3.1. Выплата за стаж работы устанавливается руководителю и работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

 Выплата за стаж работы устанавливается в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 5 %;

от 5 до 10 лет - 10 %;

от 10 до 15 лет - 15 %;

свыше 15 лет - 20 %.

6.3.2. Выплаты молодым специалистам устанавливаются в размере 25% к базовому окладу. Для целей настоящего Положения молодыми специалистами считаются специалисты в возрасте до 30 лет включительно в течение 3-х первых лет работы с момента получения диплома государственного образца, 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 муниципальным учреждением;

- работают по основному месту работы в муниципальном учреждении и имеют не менее установленной законодательством нормы часов.

6.3.3. Надбавка за ученую степень руководителям, заместителям руководителя и работникам учреждения, устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области".

6.3.4. Премиальные выплаты заместителям руководителя и работникам учреждения, производятся по результатам их работы как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы.

При определении условий и размеров премиальных выплат учитывать следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей задания;

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

- подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- напряженность и сложность

- ответственность при перевозке детей

- высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, высокие спортивные результаты, улучшение качества обслуживания, производственные достижения, ответственность в работе, проявление инициативы, за активную работу по привлечению детей и взрослых для занятий спортом.

 Напряженность и сложность выполняемой работы заключаются в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещении одновременно ряда функций, значительном объеме выполняемых поручений руководителя.

Высокие достижения в труде заключаются в новизне и эффективности предложенных решений, степени творческого участия в работе, высоком коэффициенте исполнительской дисциплины.

Улучшение качества обслуживания повышает престиж учреждения.

При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Премирование работников может производиться за конкретные успехи в работе в случае достижения работником высоких показателей, за оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства, за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, занявшие призовые места на соревнованиях, по подготовку спортсмена, занявшего призовое место.

 Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей.

 Премирование заместителей руководителя и работников учреждения осуществляется по решению комиссии и приказом руководителя учреждения, на основании служебных записок руководителей подразделений.

 Комиссия анализирует эффективность и качество труда индивидуально по каждому работнику и принимает решение о целесообразности установления премиальных выплат и их размере. Размер премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Приложением №6 . Премия может выплачиваться по нескольким основаниям одновременно.

Основанием для премирования работников являются:

 - результаты деятельности учреждения

-личный вклад работников в общие результаты работы: оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию.

-подготовка, организация и участие в значимых проектах в установленной сфере деятельности.

Размер премии работникам, проработавшим неполный период, производится за фактически отработанное время с учетом личного вклада работника.

Премиальные выплаты выплачиваются одновременно с должностным окладом.

Премирование производится исходя из финансовых возможностей учреждения. Премирование работников осуществляется по результатам работы за месяц, квартал, год, единовременно.

6.3.5. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами.

Порядок и условия применения поощрительных выплат заместителям руководителя, работникам муниципального учреждения, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами директора.

6.3.6. К выплатам материальной помощи относятся выплаты в случае :

- наступления непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, с тяжелым материальным положением в семье, болезнью и др.) не более 10000,00 руб.

- смерти близкого родственника не более 10000,00 руб.

- смерти работника не более 10000,00 руб.

Размер материальной помощи определяется приказом Директора, исходя из финансовых возможностей учреждения .

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является его заявление с представлением подтверждающих документов.

Материальная помощь не оказывается работникам, заключившим срочный трудовой договор на выполнение временных работ и совместителям.

6.3.7. Отдельным категориям работников учреждения устанавливаются следующие выплаты :

Работникам муниципального учреждения, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в случае если их месячная заработная плата ниже величины МРОТ, приравненного к прожиточному минимуму, установленному в Калужской области для трудоспособного населения (далее - величина прожиточного минимума) устанавливается следующая доплата:

- до величины прожиточного минимума, в размере разницы между величиной прожиточного минимума и месячной заработной платой;

Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), доведение до величины прожиточного минимума производится пропорционально фактически отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

- за наличие государственных наград Российской Федерации (в том числе ведомственных наград), государственных наград СССР, а также государственных наград республик, входивших в состав СССР , а также российских отраслевых почетных и нагрудных знаков (далее - награды) руководителям, заместителям руководителя, работникам учреждения:

"Отличник физической культуры и спорта РФ", «Заслуженный работник физической культуры РФ» в размере 1000 рублей в месяц.

- за присвоенное почетное звание (в том числе, почетное спортивное звание) Российской

Федерации, СССР, а также почетных званий республик, входивших в состав СССР, руководителям, заместителям руководителя, работникам учреждения (далее - звания):

"Заслуженный тренер России» в размере 1500 рублей в месяц .

Заместителям руководителя и работникам учреждения, имеющим право на награды и звания, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

6.3.8. Выплата за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, обучающегося в муниципальном учреждении, в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских, или Сурдлимпийских, или Паралимпийских игр в соответствии с Приложением 3.

6.3.9. Выплата за качество и интенсивность выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя и работникам учреждения, производятся по результатам их работы в целях повышения качества выполняемых ими работ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор МКУ "ЦБОУ" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Языкова Н.Н. |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Заместитель начаьника отдела правового и контрактного обеспечения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Пронина О.А. |
|  |  |  |  |  |

 Приложение № 1

**РАЗМЕР НОРМАТИВА ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРА ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА (ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период обучения (лет) | Размер норматива оплаты труда в % к окладу тренера за подготовку одного занимающегося |
| Группы видов спорта\* |
| I | II | III |
| 1 | Начальной подготовки | Первый год | 2,5  | 2,5  | 5  |
| Второй год |  3 | 3  | 6  |
| Третий год | 5  | 4  | 9  |
| 2 | Тренировочный (спортивной специализации) | Первый год | 8  | 7  | 16  |
| Второй год | 9  | 8  | 17  |
| Третий год |  10 | 9  | 19  |
| Четвертый год | 11  | 10  | 21  |
| Пятый год | 13  | 12  | 24  |
| 3 | Совершенствования спортивного мастерства | Первый год | 21  | 14  | 30  |
| Второй и последующие годы |  35 | 17  | 35  |
| 4 | Высшего спортивного мастерства | Весь период [\*\*](http://base.garant.ru/15929955/#601215) | 108(54) | 104(54) | 125(54) |
| Один год [\*\*\*](http://base.garant.ru/15929955/#601217) | 120(54) | 112(54) | 125(54) |
| 320(54) | 280(54) | 160(54) |

\*Распределение по группам видов спорта:

а) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских, или Сурдлимпийских, или Паралимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских, или Сурдлимпийских, или Паралимпийских игр, а также виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта, за исключением пляжных видов спорта;

в) к третьей группе относятся пляжные виды спорта.

<\*\*> (весь период):

I группа видов спорта:

- 108% за одного обучающегося мастера спорта России или мастера спорта России международного класса. Каждый последующий мастер спорта Российской Федерации или мастера спорта России международного класса - 54%.

II группа видов спорта:

- 104% за одного обучающегося мастера спорта России или мастера спорта России международного класса. Каждый последующий мастер спорта России или мастера спорта России международного класса - 54%.

III группа видов спорта:

- 125% за одного обучающегося мастера спорта России или мастера спорта России международного класса. Каждый последующий мастер спорта России или мастера спорта России международного класса - 54%.

<\*\*\*> (один год):

I группа видов спорта:

- 120% за одного обучающегося мастера спорта России или мастера спорта России международного класса призера чемпионатов, кубков (финалов) и первенств мира, Европы и России. Каждый последующий мастер спорта Российской Федерации - 54%;

- 320% за одного обучающегося мастера спорта России или мастера спорта России международного класса, выступающего на всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область, призера чемпионатов, кубков (финалов) и первенств мира, Европы и России, при условии включения его в список кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта. Каждый последующий мастер спорта Российской Федерации - 54%.

II группа видов спорта:

- 112% за одного обучающегося мастера спорта России или мастера спорта России международного класса призера чемпионатов, кубков (финалов) и первенств мира, Европы и России. Каждый последующий мастер спорта Российской Федерации - 54%;

- 280% за одного обучающегося мастера спорта Российской Федерации или мастера спорта России международного класса, выступающего на всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область, призера чемпионатов, кубков (финалов) и первенств мира, Европы и России, при условии включения его в список кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта. Каждый последующий мастер спорта Российской Федерации - 54%.

III группа видов спорта:

- 125% за одного обучающегося мастера спорта России или мастера спорта России международного класса призера чемпионатов, кубков (финалов) и первенств мира, Европы и России. Каждый последующий мастер спорта Российской Федерации - 54%;

- 160% за одного обучающегося мастера спорта Российской Федерации или мастера спорта России международного класса, выступающего на всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область, призера чемпионатов, кубков (финалов) и первенств мира, Европы и России, при условии включения его в список кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта. Каждый последующий мастер спорта Российской Федерации - 54%.

Наполняемость групп и определение максимального объема тренировочной нагрузки по программам спортивной подготовки осуществляется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Формирование групп и определение максимального объема спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения производится согласно таблице.

| № п/п | Наименование работы | Период  (лет) | Минимальная наполняемость групп(человек) | Максимальный количественный состав группы (человек) | Максимальный объем нагрузки (часов за неделю) | Размер норматива оплаты труда в % к окладу тренера за одного занимающегося |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения | Весь период | 15 | 30 | до 4,5 | 2,2 |

Условия комплектования спортивно-оздоровительных групп определяются локальными актами учреждения.

Повышающие коэффициенты за наличие образования не могут быть применены по должностям ПКГ, в квалификационных характеристиках которых не содержатся требования о наличии среднего профессионального или высшего образования.

4. Повышающий коэффициент за занятия по адаптивной физкультуре и по видам спорта, культивируемым среди инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья (К4), устанавливается тренерам, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструкторам по лечебной физкультуре, специалистам, работающим с инвалидами и (или) лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере 2.

Приложение № 2

**Размеры и условия установления повышающих коэффициентов к базовым окладам работников муниципального учреждения**

1. Повышающие коэффициенты специфики работы (К1) устанавливаются специалистам из числа работников муниципального учреждения в размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Размер повышающего коэффициента |
| Для инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций (включая старшего), инструктора-методиста по адаптивной физической культуре (включая старшего) и тренера, работающего в спортивных школах олимпийского резерва, а также на этапе спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства в спортивных школах | 0,15 |

2. Повышающие коэффициенты за наличие спортивного разряда, звания, достижения (К2) устанавливаются в размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Основания для применения повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента |
| Для спортсмена-инструктора и спортсмена: |  |
| Кандидата в мастера спорта | 0,5 |
| Мастера спорта России | 0,7 |
| Мастера спорта России - призера официальных всероссийских спортивных соревнований [<1>](#Par1046) | 0,85 |
| Мастера спорта России - призера официальных международных спортивных соревнований [<1>](#Par1046) | 1,1 |
| Мастера спорта России международного класса | 1,5 |
| Мастера спорта России международного класса - призера официальных всероссийских спортивных соревнований [<1>](#Par1046) | 1,95 |
| Мастера спорта России международного класса - призера официальных международных спортивных соревнований [<1>](#Par1046) | 2,35 |
| Для спортсмена: |  |
| Кандидата в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта, выступающего на всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область | 3,35 |
| Мастера спорта России и (или) мастера спорта России международного класса, кандидата в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта, выступающего на официальных всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область и занявшего 1, 2, 3 места в чемпионатах, первенствах и кубках (финалы) России [<2>](#Par1047) | 4 |
| Мастера спорта России и (или) мастера спорта России международного класса, кандидата в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта, выступающего на официальных всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область и занявшего 1, 2, 3 места в чемпионатах, первенствах и кубках (финалы) мира и Европы и (или) участника Олимпийских, или Сурдлимпийских, или Паралимпийских игр [<2>](#Par1047) | 4,5 |
| Мастера спорта России и (или) мастера спорта России международного класса, кандидата в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта, выступающего на всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область и занявшего 1-6 места на Олимпийских, или Сурдлимпийских, или Паралимпийских играх [<2>](#Par1047) | 5 |

[<1>](#Par1046) Повышающий коэффициент за наличие спортивного разряда, звания, достижения устанавливается с момента показанного спортсменом или спортсменом-инструктором спортивного результата (на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований) и действует в течение одного календарного года.

[<2>](#Par1047) Повышающий коэффициент за наличие спортивного разряда, звания, достижения устанавливается с момента показанного спортсменом спортивного результата (на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований) и действует до проведения следующих официальных всероссийских или международных спортивных соревнований данного статуса.

Повышающие коэффициенты за наличие спортивного разряда, звания, достижения устанавливаются спортсменам-инструкторам или спортсменам по одному из указанных оснований по выбору работника.

3. Повышающие коэффициенты за наличие образования (К3) устанавливаются в размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наличие образования | Размер повышающего коэффициента |
| Наличие высшего образования | 0,15 |
| Наличие среднего профессионального образования | 0,07 |

 Приложение № 3

**Размеры выплаты за подготовку спортсмена высокого класса**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место | Размер выплаты тренеру за подготовку спортсмена высокого класса в % к базовому окладу | Размер выплаты за подготовку спортсмена высокого класса в % к базовому окладу работнику за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена\* |
| Постоянный состав обучающихся | Переменный состав обучающихся |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.
 |
| 1.1. | Олимпийские, |  | до 200 | 15 | 7 |
| Сурдлимпийские и | 1 |  |  |  |
| Паралимпийские игры |  |  |  |  |
| Чемпионат мира | 1 |  |  |  |
| 1.2. | Олимпийские, Сурдлимпийские и Паралимпийские игры | 2-6 | до 150 | 10 | 5 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  | Чемпионат мира | 2-3 |  |  |  |
| Чемпионат Европы | 1-3 |  |  |  |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 1-3 |  |  |  |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 1 |  |  |  |
| 1.3. | Чемпионат мира | 4-6 | до 120 | 10 | 5 |
| Чемпионат Европы | 4-6 |  |  |  |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) |  |  |  |  |
| 4-6 |  |  |  |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 2-3 |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Чемпионат России | 1-3 |  |  |  |
| Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 |  |  |  |
| 1.4. | Олимпийские, |  | до 100 | 8 | 3 |
| Сурдлимпийские и Паралимпийские игры | участие |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Чемпионат мира | участие |  |  |  |
| Чемпионат Европы | участие |  |  |  |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 4-6 |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1 |  |  |  |
| Первенство мира (юниоры юниорки,) | 1-3 |  |  |  |
| Первенство Европы (юниоры, юниорки) | 1-3 |  |  |  |
| 1.5 | Чемпионат России | 4-6 | до 80 | 8 | 3 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 2-3 |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Первенство мира (юниоры, юниорки) | 4-6 |  |  |  |
| Первенство Европы (юниоры) | 4-6 |  |  |  |
| Первенство России (юниоры, юниорки) | 1-3 |  |  |  |
| Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |  |  |  |
| Первенство Европы (юноши, девушки старшей возрастной группы) | 1-3 |  |  |  |
| 1.6 | Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины) |  | до 60 | 5 | 2 |
| 1-3 |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Первенство России (юниоры, юниорки) | 4-6 |  |  |  |
| Первенство России (юноши, девушки старшей возрастной группы) | 1-3 |  |  |  |
| 1.7 | Первенство России (юноши, девушки старшей возрастной группы) | 4-6 | до 50 | 5 | 1 |
| 1.8 | Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки, юноши и девушки старшей возрастной группы) | 1-3 | до 55 | 5 | 1 |
| 2. Соревнования в командных игровых видах спорта. |
| 2.1 | Олимпийские, |  | до 200 | 15 | 7 |
| Сурдлимпийские и Паралимпийские игры | 1 |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Чемпионат мира | 1 |  |  |  |
| Чемпионат Европы | 1 |  |  |  |
| 2.2 | Олимпийские, |  | до 150 | 10 | 5 |
| Сурдлимпийские и Паралимпийские игры | 2-6 |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Чемпионат мира | 2-3 |  |  |  |
| Чемпионат Европы | 2-3 |  |  |  |
| 2.3 | Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (основной состав) | 1-3 | до 120 | 8 | 5 |
| 2.4 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: |  | до 75 | 6 | 2 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| - в чемпионате России | 1-3 |  |  |  |
| -в первенстве России (юниоры, юниорки) | 1-2 |  |  |  |
| - в первенстве России (юноши и девушки старшей возрастной группы) | 1 |  |  |  |
| 2.8 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: |  | до 50 | 4 | 1 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| - в чемпионате России | 4-6 |  |  |  |
| - в первенстве России (юниоры, юниорки) | 3-4 |  |  |  |
| - в первенстве России (юноши и девушки старшей возрастной группы) | 2-3 |  |  |  |

Примечание. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

\* Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам муниципального учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса. В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются инструкторы-методисты физкультурно-спортивной организации, тренеры по смежным видам спорта, хореографы, концертмейстеры, массажисты, медицинские работники, механик по техническим видам спорта.

Выплата за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебно-тренировочного (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 спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплата за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается только в отношении спортсмена, показавшего высокий спортивный результат.

Выплата за подготовку спортсмена высокого класса может быть установлена только при условии предшествующей работы спортсмена под руководством данного тренера по спорту не менее 2-х лет.

Приложение № 4

.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ**

**работников муниципального учреждения, осуществляющее спортивную подготовку**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень <\*> | Размеры базовых окладов, руб. |
| 1 | Должности, отнесенные к ПКГ "Работники физической культуры и спорта первого уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности | 5937 |
|  | 2 квалификационный уровень:спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий | 7224 |
| 2 | Должности, отнесенные к ПКГ "Работники физической культуры и спорта второго уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 7798 |
|  | 2 квалификационный уровень:администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; хореограф | 8085 |
|  | 3 квалификационный уровень:начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер по адаптивной физической культуре | 8666 |
| 3 | Должности, отнесенные к ПКГ "Работники физической культуры и спорта третьего уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта);  | 8706 |
|  | 2 квалификационный уровень:начальник спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта);старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта) | 9396 |
| 4 | Должности, отнесенные к ПКГ "Работники образования, группа должностей педагогических работников" |  |
|  | 2 квалификационный уровень:концертмейстер | 8085 |
| 5 | Должности, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС | 6071 |
| 6 | Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:инструктор по лечебной физкультуре | 6188 |
|  | 3 квалификационный уровень:медицинская сестра; медицинская сестра по массажу | 6645 |
|  | 5 квалификационный уровень:старшая медицинская сестра, заведующий медпунктом-фельдшер (медицинская сестра), заведующий медицинским кабинетом  | 8085 |
| 7 | Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры" |  |
|  | 2 квалификационный уровень:врачи-специалисты | 8085 |
|  | 3 квалификационный уровень: врач по спортивной медициневрачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи), врач-педиатр, врач по спортивной медицине  | 8666 |
| 8 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:архивариус; дежурный (по залу и др.); делопроизводитель; кассир; кодификатор; комендант; секретарь; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 5888 |
|  | 2 квалификационный уровень:должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 6051 |
| 9 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инструменту; техник-программист | 6188 |
|  | 2 квалификационный уровень:заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6645 |
|  | 3 квалификационный уровень:начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7224 |
|  | 4 квалификационный уровень:механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7798 |
|  | 5 квалификационный уровень:начальник (заведующий) мастерской | 8085 |
| 10 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер по защите информации; инженер-лаборант; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт | 7798 |
|  | 2 квалификационный уровень:должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 8085 |
|  | 3 квалификационный уровень:должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8666 |
|  | 4 квалификационный уровень:должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 9245 |
|  | 5 квалификационный уровень:главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 9740 |
| 11 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | 10007 |
|  | 2 квалификационный уровень:главный (аналитик, механик, сварщик, специалист по защите информации, энергетик) | 10673 |
|  | 3 квалификационный уровень:директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 12007 |
| 12 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; курьер; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий | 5777 |
|  | 2 квалификационный уровень:профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 5937 |
| 13 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта, водитель  | 6071 |
|  | 2 квалификационный уровень;наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6645 |
|  | 3 квалификационный уровень:наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7224 |
|  | 4 квалификационный уровень:наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7606 |

--------------------------------

<\*> Квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ**

**работников муниципального учреждения, осуществляющее спортивную подготовку, занимающие должности, не вошедшие в ПКГ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размеры базовых окладов, руб. |
| 1 | Рабочий, ремонтировщик спортивного оружия, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, электромонтер, слесарь по ремонту автомобилей, подсобный рабочий, плотник, водитель мототранспортных средств | 5777 |
| 2 | Заведующий отделения спортивной подготовки, заведующий спортивным сооружением | 10673 |
| 3 | Специалист по закупкам (контрактный управляющий)  | 9740 |

Приложение №5

**Установление для директора повышающего коэффициента в зависимости от группы по оплате труда (Кгр)**

1. Повышающие коэффициенты по группам оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Повышающие коэффициенты по группам оплаты труда |
| I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 2,2 | 1,7 | 1,6 | 1,4 |

2. Объем деятельности учреждения для определения группы по оплате труда руководителя (директора) учреждения спортивной направленности оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Количество спортсменов (занимающихся) в учрежденииспортивной направленности  | - за каждого спортсмена (занимающегося) | 0,5 |
| 2. | Количество работников в учреждении | - за каждого работника- дополнительно за каждого работника, имеющего:- первую квалификационную категорию;- высшую квалификационную категорию. | 10,51 |
| 3. | Наличие в учреждении спортивной направленности:- групп спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения;- групп на этапе начальной подготовки;- спортсменов на тренировочном этапе (спортивной специализации):- спортсменов на этапе совершенствования спортивного мастерства;- спортсменов на этапе высшего спортивного мастерства (для СШОР) | за каждую группуза каждую группуза каждого спортсмена за каждого спортсменаза каждого спортсмена | 550,82,53,5 |
| 4. | Физическая реабилитация и социальная адаптация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья | за каждого занимающегося | 0,5 |
| 5. | Количество направлений деятельности  | за каждое направление | 2,5 |
| 6. | Организация оздоровления и отдыха детей, подростков и молодежи | за организацию летнего загородного лагеря (за каждую смену) | 20 |
| 7. | Проведение семинаров, конференций, тренингов, мастер-классов на базе учреждения | за каждое мероприятие | 5 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых: |  |  |
| - административных помещений |  | 10 |
| - спортивных площадок | менее 300 кв.м | 5 |
| более 301 кв.м | 15 |
| - стадионов | футбольные поля без трибун | 15 |
| с трибунами менее 1500 мест | 20 |
| с трибунами более 1500 мест | 25 |
| - бассейнов | 25-метровые | 30 |
| 50-метровые | 40 |
| - спортивных сооружений  | менее 500 кв.м | 40 |
| 501-1000 кв.м | 60 |
| 1001-1500 кв.м | 70 |
| более 1500 кв.. | 80 |
| - ледовой арены |  | 80 |
| - тира |  | 40 |
| 9. | Наличие лицензированного медицинского кабинета  |  | 10 |
| 10. | Наличие транспортных средств | находящихся на балансе учреждения | 8 |
| 11. | Наличие спец. техники | за единицу | 5 |

3. Учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип учреждения | Группа по оплате труда(сумма баллов) |
|  |  | I | II | III | IV |
| 1. | Спортивные школы олимпийского резерва (СШОР), спортивные школы (СШ) | Свыше 1000  | до 700 | до 500 | до 250 |

 Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год на основании постановления Администрации города Обнинска, носящего индивидуальный характер, на основании протокола заседания комиссии, созданной комитетом по физической культуры и спорта города Обнинска (далее - комиссия), для определения группы по оплате труда согласно настоящему Приложению и на основании соответствующих документов, представленных в комиссию учреждением, подтверждающих наличие указанных в настоящем Приложении показателей.

При установлении группы по оплате труда контингент спортсменов (занимающихся) в учреждении, определяется по списочному составу спортсменов, сформированного на основании заявления занимающегося (родителей, официальных представителей) и приказа директора о зачислении, постоянно проходящих спортивную подготовку в учреждении, занимающихся в учреждении на 1 января текущего года. При этом находящиеся в списочном составе спортсмены и занимающиеся в учреждении в нескольких группах учитываются 1 раз.

 Учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на основании рекомендации комиссии могут быть выше на одну группу по оплате труда по сравнению с группой, определенной по показателям, указанным в подпункте 3 настоящего Приложения.

 Приложение 6

 **Размеры премиальных выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность  | Наименование премиальной выплаты и критерии ее оценки | Размер коэффициента к базовому окладу |
| **Заместитель директора, заместитель директора по финансам, заместитель директора по спортивной работе** | **1. Напряженность и сложность:** - Подготовка, организация и проведение соревнований - до 10 000,00 руб-объем выполнения особо важных заданий  до 15 000,00 руб.**2. По результатам работы** до 25 000,00 руб. |  |
| **Начальник хозяйственного отдела**  | **1.Напряженность и сложность:**  -объем выполнения особо важных заданий -проявление инициативы в работе - высокий уровень организации работы с работниками , находящиеся в подчинении**2. По результатам работы** **3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 2До 1До 1До 3До 2 |
| **Заведующий спортивным сооружением** |  **1. Напряженность и сложность:** -объем выполнения особо важных заданий - высокий уровень организации работы с работниками , находящиеся в подчинении в здании (сооружении)-в подчинении более 10 чел. работников-активная работа, проявление инициативы **2. По результатам работы** **3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 2До 1До 2До 2До 2До 3 |
| **Специалист по кадрам, менеджер по связям с общественностью, администратор, заведующий хозяйством** | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - активное участие в спортивных мероприятиях школы , городских мероприятиях, общественных делах школы- выполнение особо важных заданий -оформление отчетной документации для бухгалтерии **2. По результатам работы** **3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 1До 2До 2До 2До 2До 2 |
| **Инженер-электроник, специалист по охране труда, юристконсульт, Ремонтировщик спортивного оружия** | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - активное участие в спортивных мероприятиях школы , городских мероприятиях, общественных делах школы- выполнение особо важных заданий **2. По результатам работы** **3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий** | До 1До 1До 1До 1До1 |
| **Водитель** | **1. Ответственность при перевозке детей:**- отсутствие ДТП - отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - выполнение особо важных заданий - общий водительский стаж**2. По результатам работы** **3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 1До 1До 2До 2До 2До 2 |
| **Слесарь по ремонту автомобилей** | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта- выполнение особо важных заданий  | До 1До 1 |
| **Тренер, хореограф** | **1. Профессиональное мастерство**  **- Размер норматива за подготовку спортсменов****0-300%, кроме отделения АФК**- активное участие в спортивных мероприятиях школы, городских мероприятиях- Высокий уровень подготовки групп ВСМ и ССМ, подтверждающий статус Олимпийского резерва - Активная работа в отделении , проявление инициативы - выполнение особо важных заданий -активная работа по привлечению занимающихся**2. высокие спортивные результаты****3. по результатам работы** **4. Подготовка, проведение спортивных мероприятий** | До 0,5До 1,5До 1,5До 1,5До 1,5До 1,5До 1,5До 1,5До 1,5 |
| **Спортсмен, спортсмен-инструктор** | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - активное участие в спортивных мероприятиях школы , городских мероприятиях- отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка **2. высокие спортивные результаты** **3. по результатам работы**  | До 2До 1До 2До 1 |
| **Инструктор-методист фсо** | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - активное участие в спортивных мероприятиях школы , городских мероприятиях, общественных делах школы- активная работа с тренерами и занимающимися- активная работа с родителями- контроль за информационно-методическим обеспечением тренировочного процесса, своевременным заполнением документации, отчетов по соревнованиям, журналов, табелей.**2. По результатам работы** **3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 1До 0,5До 1До 1До 1До 1,5До 1,5 |
| **Дворник,уборщик служебных помещений,** **подсобный рабочий**  | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - активное участие в спортивных мероприятиях школы , городских мероприятиях, общественных делах школы- выполнение особо важных заданий -активная работа, проявление инициативы - ответственность **2 По результатам работы** **3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 1До 1,5До 2До 1До 1До 1До 2 |
| **Электрик** **Водитель мототранспортных средств, слесарь-сантехник, механик по обслуживанию звуковой техники** | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - активное участие в спортивных мероприятиях школы , городских мероприятиях, общественных делах школы- выполнение особо важных заданий - обслуживание более 3 зданий (сооружений) **2 По результатам работы** **3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 2До 2До 2До 2,5До 3До 2До 2,5 |
| **Инструктор по спорту**  | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - активное участие в спортивных мероприятиях школы , городских мероприятиях, общественных делах школы- выполнение особо важных заданий **2. По результатам работы****3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 1До 2До 2До 1До 2 |
| **врач общей практики, врач по спортивной медицине , старшая медицинская сестра, медицинская сестра****заведующий медицинским кабинетом** | **1. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей** - отсутствие жалоб, замечаний, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - отсутствие замечаний по работе медицинского кабинета- активное участие в спортивных мероприятиях школы , городских мероприятиях, общественных делах школы- выполнение особо важных заданий **2. По результатам работы****3. Подготовка, проведение спортивных мероприятий**  | До 1До 1,5До 1До 2До 1До 2 |

Служебная записка

оценки премиальных выплат

 из стимулирующей части фонда оплаты труда

за   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ г.

|  |  |
| --- | --- |
|  Наименование показателей, размер премиальных выплат по основаниям | Итого, размер премиальной выплаты  |
|  Фамилия Имя Отчество |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |   |  |  |   |  |  |  |
|   |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|  |  |   |  |  |   |  |  |  |

Приложение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Исполнитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_