

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа по хоккею с мячом

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, Законом Свердловской области от 20.07.2015 № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» и Постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области», Приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 14.12.2017 № 673/ос «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников», Положением об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович» и муниципальных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере физической культуры и спорта, утвержденного постановлением главы городского округа Богданович от 12.02.2019 № 250 и включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

2. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

3. Приведенные в настоящем положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности работников физической культуры и спорта первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	6490
3.	2 квалификационный уровень	7247
4.	Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	

5.	1 квалификационный уровень	8004
6.	2 квалификационный уровень	8761
7.	3 квалификационный уровень	9626
8.	Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня	
9.	1 квалификационный уровень	10600
10.	2 квалификационный уровень	11573
11.	Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня	
12.	1 квалификационный уровень	12547

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	5841
3.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	
4.	1 квалификационный уровень	7247
5.	3 квалификационный уровень	8761
6.	4 квалификационный уровень	9626
7.	5 квалификационный уровень	10600
8.	Врачи и провизоры	
9.	2 квалификационный уровень	11573
10.	Руководители структурных подразделений учреждений с	

	высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	
11.	1 квалификационный уровень	15467

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	4326
3.	2 квалификационный уровень	5408
4.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
5.	1 квалификационный уровень	6490
6.	2 квалификационный уровень	7139
7.	3 квалификационный уровень	7788
8.	4 квалификационный уровень	8436
9.	5 квалификационный уровень	9085
10.	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
11.	1 квалификационный уровень	9626
12.	2 квалификационный уровень	10383
13.	3 квалификационный уровень	11140
14.	4 квалификационный уровень	11898
15.	5 квалификационный уровень	12655

16.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
17.	1 квалификационный уровень	13520
18.	2 квалификационный уровень	14493
19.	3 квалификационный уровень	15467

Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

9. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	
3.	1 квалификационный разряд	4326
4.	2 квалификационный разряд	4759
5.	3 квалификационный разряд	5192
6.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
7.	1 квалификационный уровень	
8.	4 квалификационный разряд	5732
9.	5 квалификационный разряд	6273
10.	2 квалификационный уровень	
11.	6 квалификационный разряд	6922
12.	7 квалификационный разряд	7571

13.	3 квалификационный уровень	
14.	8 квалификационный разряд	8328

Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

10. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя и других критериев.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Учредителем в соответствии с Таблицей 3 настоящего Положения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Администрацией городского округа Богданович в кратности от 1 до 2.

11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения и их руководителя, по представлению директора МКУ «Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович».

Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения, критерии оценки результативности деятельности, размеры стимулирующих выплат, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Учредителем согласно заключенного трудового договора (контракта).

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

13. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего положения.

14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

устанавливается приказом руководителя учреждения в кратности от 1 до 2.

Определение размера среднемесячной заработной платы при расчете предельного уровня соотношения осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

15. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений возлагается на руководителя учреждения

Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

18. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

19. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

20. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.

22. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой смежной профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% оплаты труда совмещаемой профессии (должности).

23. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% оплаты труда совмещаемой профессии.

24. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Глава 5. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

26. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов.

27. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие);
- 2) повышающий коэффициент квалификации (при наличии основания для его установления и(или) применения);
- 3) повышающий коэффициент специфики работы (при наличии основания для его установления и(или) применения);
- 4) персональный повышающий коэффициент;

5) работникам физической культуры и спорта по должности «тренер» размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается за подготовку одного занимающегося с учетом объема тренировочной нагрузки, определенной по результатам поведенной тарификации, из расчета общей суммы коэффициентов, представленных в Приложении №1 таблицах №1 и №2 настоящего положения.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (в пределах фонда оплаты труда).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Суммарный размер повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти кратных размеров оклада.

28. Работнику может устанавливаться детализация коэффициента в отношении исполнения работодателем гарантий, установленных законодательством, а именно:

- установление персонального повышающего коэффициента к окладу до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (не носит стимулирующий характер).

29. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

30. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за выслугу лет;

- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

31. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

32. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников учреждения.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

Размеры стимулирующих выплат за качество выполнения работ устанавливаются работникам учреждений при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ - 20 процентов;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ - 20 процентов;
- положительной оценке работы - 20 процентов;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью - 20 процентов;
- отсутствии дефектов при выполнении работ - 20 процентов;
- наличии присвоенного почетного звания, отраслевых наград по основному профилю профессиональной деятельности:

- за отраслевые нагрудные знаки: «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» и иные отраслевые нагрудные

знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - 20 процентов;

- за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР» - 30 процентов;

- за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 40 процентов;

- за почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - 50 процентов.

Выплаты за почетное звание, отраслевые награды производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника. При наличии нескольких оснований выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

33. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Выслуга лет исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

Выслуга лет для медицинских работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления медицинского стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Условия, порядок и размер выслуги лет определяется положением об исчислении выслуги лет работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы в процентах от оклада (должностного оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5 процентов;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов;

- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20 процентов;

- при выслуге лет свыше 20 лет - 30 процентов.

34. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждений за интенсивность и высокие результаты работы работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса представлены в таблице № 5.

ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ РАБОТЫ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля обучающихся, получивших спортивный разряд (звания)	До 40
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1-3 места	До 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1-3 места	До 35

Примечание: выплаты за интенсивность работы работников учреждений устанавливаются в процентах к окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Количественная оценка критериев устанавливается учреждением с учетом этапов спортивной подготовки и видов спорта.

35. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса включаются инструкторы-методисты, тренеры, в том числе по смежным видам спорта, медицинские работники, механики по техническим видам спорта.

36. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются иным работникам учреждения, непосредственно участвующим:

в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий - 50 процентов;
в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения

учреждения - 50 процентов;

в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области - 50 процентов;

При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

1) соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;

2) кадровое обеспечение основной деятельности;

3) выполнение муниципального задания, установленного учредителем;

4) результативность деятельности;

5) использование инновационных методов в процессе деятельности;

6) качество выполняемых работ;

7) дополнительное образование кадров.

37. Условия, порядок и размер стимулирующих выплат, указанных в п.п. 30- 34 положения, для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

38. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется премирование работников учреждений.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников МБУ СШ по х/м, утвержденным руководителем учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

39. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения и коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

Глава 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

40. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права.

41. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должность (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Таблица 1

МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера за подготовку одного обучающегося	
			группы видов спорта ¹	
			I	II
1	2	3	4	5
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	0,018	0,018
2.	Начальной подготовки	до года	0,02	0,02
		свыше года	0,05	0,04
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации (Т-1,2)	0,07	0,06
		Углубленной специализации (Т-3,4,5)	0,12	0,10
4.	Совершенствования спортивного мастерства	до года	0,19	0,17
		свыше года	0,28	0,24
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	0,31	0,27

¹В учреждении рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

1) По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента отставки заработной платы тренера, за подготовку одного занимающегося рекомендуется устанавливать в размере на 25-50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта;

2) Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (аэробике, хореографии, общей физической подготовке) при условии их одновременной с основным тренером работы с занимающимися, спортсменами. Порядок их привлечения и оплаты труда определяется учреждением по согласованию с МКУ УФКиС ГО Богданович.

НОРМАТИВ
ПО НАПОЛНЯЕМОСТИ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНОМУ ОБЪЕМУ
ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ПРИ
ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПОРТИВНОЙ
ПОДГОТОВКИ ПО ВИДУ СПОРТА*

Этап спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Минимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Оптимальное количество в одной группе (человек)	Максимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки, часов в неделю
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	1	1-3	8	32
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	6	4-8	10	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Углубленная специализация (Т-3,4,5)	7	8-10	12	18
	Начальная специализация (Т-1,2)		10-12	14	12
Этап начальной подготовки	Свыше одного года (НП-2,3)	7	12-14	20	8
	До одного года (НП-1)	11	14-16	25	6
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	10	15-20	30	До 6

*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость»

Примечания:

1) наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки, Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999;

2) при отсутствии федеральных стандартов по видам спорта рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в таблице № 2;

3) 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;

4) В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся, максимальный объем тренировочной нагрузки в группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.