

Принято на заседании
Общего собрания коллектива
Протокол № 7 от «23» 11 2016 г.

Утверждено и введено в действие
приказом № 129 от «28» 11 2016 г.
Директор Петров К.В. Петров



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ СШОР № 2

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений на 2015 год, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года протокол № 11, Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» (вместе с Положением о системах оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края), Письмом Министерства спорта Российской Федерации № ВМ-04-10/2554 от 12 мая 2014 года «О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации», приказом Министерства физической культуры и спорта Ставропольского края «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края» и устанавливает рекомендованные условия оплаты труда работников муниципальных учреждений Ставропольского края (далее - учреждение).

Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2014 году, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Распоряжением Правительства Ставропольского края от 01.03.2013 № 52-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ставропольском крае» на 2013 - 2018 годы;

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

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата, приказ Росстата от 19.11.2014 № 671 «Об утверждении

статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения профсоюза;

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

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

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

2. Основные принципы

В соответствии со ст. 129 ТК РФ определяется, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Гарантированными являются тарифная часть и компенсационные выплаты, а стимулирующие – переменная часть, зависящая от результатов.

При разработке и утверждении учреждением показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение следует за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется комиссией с участием органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3. Нормирование труда

Под нормированием труда работников учреждения, понимается определение нормы труда (количества занимающихся в группах, уровень подготовки и пр.) на ставку (далее - тарифицирование). Нормы нагрузки должны быть указаны в трудовых договорах (дополнительных соглашениях). Тарифицирование проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения с учетом следующих особенностей:

тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного года;

нормирование труда производится с использованием метода:

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

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом

комплектования учреждения, тарификационным списком работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами учреждения, при этом используя:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно, осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

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

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

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

4. Формирование фонда оплаты труда

Настоящим Положением учитываются следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников учреждения:

1) формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств бюджета города-курорта Пятигорска, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности;

2) фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год;

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

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

2. выплаты стимулирующего характера;

3. выплаты компенсационного характера;

4) экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором, и локальными нормативными актами учреждения;

5) на выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда работников, формируемых за счет всех финансовых источников;

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

б) оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ;

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить раздельно по каждой из должностей.

8) для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

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

5. Расчет размера заработной платы работников

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

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации

работников учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Штатное расписание утверждается руководителем и согласовывается с учредителем, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

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

Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов, служащих и рабочих учреждений.

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	3981

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
2 квалификационный уровень	тренер	5522
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист; старший тренер	5836

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	3981

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий	
--	---	--

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4963

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	экономист	5536

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

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения - за счет бюджета города-курорта Пятигорска, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

Продолжительность работы по совместительству тренеров в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем,

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

5.4. Система оплаты труда в спортивно - оздоровительных группах, начальной подготовки, тренировочных группах, спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства определяется по нормативу за каждого занимающегося. При этом оплата труда за одного занимающегося производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

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

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

6. Стимулирующий коэффициент к окладу (должностному окладу)

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, применяется коэффициент квалификации.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Применение коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставки) предлагается определять путем умножения размера оклада (должностного

оклада, ставки) работника на коэффициент либо % норматив.

Размеры коэффициента (% норматив) квалификации тренеров и других специалистов, прошедших аттестацию и имеющих квалификационную категорию

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента	% норматив
высшая квалификационная категория	до 0,2	20%
первая квалификационная категория	до 0,15	15%
вторая квалификационная категория (соответствие занимаемой должности)	до 0,1	10%

7. Стимулирующие выплаты

Работникам учреждения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

а) за результативное участие в подготовке спортсмена и выступлении самого спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях;

б) выплаты за подготовку спортсмена;

в) выплаты молодым специалистам и наставникам;

г) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

д) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

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

ж) премиальные выплаты по итогам работы.

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

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливаются за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

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

тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку;

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

заместителям руководителя учреждения, непосредственно отвечавших за подготовку спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

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

Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) и спортсмена-инструктора, участвующего в соревнованиях

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу (второй тренер)	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	200	20	10
		2-3	150	15	8
		4-6	90	9	5
		участие	70	7	4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	150	15	8
		2-3	100	10	5
		4-6	80	8	4
		участие	60	6	3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу (второй тренер)	ным специалистам
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	90	9	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	-	-	-
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	50	5	3
		4-6	40	4	2
		участие	-	-	-
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиады (финалы) спортивных школ, учащихся	1	50	5	3
		2-3	40	4	2
		4-6	15	2	1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	20	4	2
		2	10	2	1
		3	5	1	1
		участие	-	-	-

7.2. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

7.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применяется стимулирующие выплаты **молодым специалистам**.

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

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

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

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- 50% к должностному окладу - молодому специалисту трудовой стаж, которого не превышает 3-х лет;

- 10% тренеру - наставнику по утвержденным критериям.

7.4. Размеры выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются работникам учреждения непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Размеры выплаты за интенсивность
и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 – 3 места	40

7.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу

лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

7.6. Размеры выплат за **опыт работы и достижения** работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами

Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	15%
За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	10%

7.7. При определении условий и размеров **премиальных выплат** по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного (муниципального) задания;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, (тренировочные сборы,

соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому тренировочному году, зимнему отопительному сезону и так далее);

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

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

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных средств, выделенных на выполнение государственного (муниципального) задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя).

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

8. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным группам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника, если иное не установлено трудовым законодательством.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении, согласно настоящему Положению:

8.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

8.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

Выплаты компенсационного характера

№п /п	Перечень работ	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке)
1.	За работу в ночное время сторожам	35
2.	За работу в праздничные дни	В двойном размере

9. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Методика расчета оплаты труда тренерского состава.

При «подушевом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times (\mathbf{n}_1 \times \mathbf{k}_1 \times \mathbf{v}_1 + \mathbf{n}_2 \times \mathbf{k}_2 \times \mathbf{v}_2 + \dots + \mathbf{n}_n \times \mathbf{k}_n \times \mathbf{v}_n) / 100 \times \mathbf{Ks} \times \mathbf{S}$$

где, **Об** – ставка по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения,

n₁, n₂, ... n_n– количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k₁, k₂ ... k_n– расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

v₁, v₂, ... v_n– коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать

показатель равный 1).

Ks – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),
S – коэффициент специализации.

**Размеры расчетных нормативов
за подготовку одного спортсмена и для работы с группой**

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), астрономических часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена
ВСМ	Весь период	Устанавливается федеральными стандартами по видам спорта		45
ССМ	Свыше года			39
ССМ	До года			24
Т (СС)	Углубленной специализации (Т-2)			15
	Начальной специализации (Т-1)			9
НП	Свыше года (НП-2)			6
	До одного года (НП-1)			3
СО	Весь период	30	6	2,2

Сокращения, используемые в таблице:

СО – спортивно-оздоровительный этап;

НП – этап начальной подготовки;

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

ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ – этап высшего спортивного мастерства.

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks)

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

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации – от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции определяется по следующим показателям:

отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений – 1,00 (0,0%);

для специализированных отделений, не включенных в Перечень учреждений, использующих наименование «Олимпийский» – 1,10 (10%);

для специализированных отделений, включенных в Перечень учреждений, использующих наименование «Олимпийский» – 1,15(15%).

10. Системы оплаты труда заместителей руководителей

10.1. Заработная плата заместителей руководителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения:

- зам. директора по спортивной работе - на 10%;
- зам. директора по методической работе - на 10%;
- зам. директора по финансово-хозяйственной деятельности - на 20%.

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами учреждения.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых, как и для руководителя учреждения.

10.5. Заместителям руководителя производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие почетного или спортивного звания;
- за специализацию учреждения;
- за качество выполняемых работ в размере до 2-х кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- премиальные выплаты по итогам работ.

10.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с Перечнем критериев и показателей за результативность и эффективность работы учреждения.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет бюджета города-курорта Пятигорска, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не должна превышать 40%.

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения за качество выполняемых работ (результативность и эффективность работы учреждения)

	Наименование критерия	к должностно му окладу (коэф / %)	максималь но (коэф / %)
1	Наличие занимающихся (спортсменов), включенных в сборные команды Российской Федерации по всем возрастным категориям от 1 до 3 (чел) от 4 и выше Увеличение численности занимающихся, включенных в сборные команды Российской Федерации по всем возрастным категориям от 1 до 2 (чел) от 3 и выше	0,05/5% 0,15/15% 0,1/1% 0,2/2%	0,15/15% 0,2/2%
2	Сохранность контингента высококвалифицированных спортсменов Увеличение количества высококвалифицированных спортсменов (МС РФ, КМС) от 1 до 2 (чел) от 3 и выше	0,05/5% 0,05/5% 0,1/1%	0,05/5% 0,1/1%
3	Перевыполнение плана доходов учреждения по внебюджетной деятельности	0,1/1%	0,1/1%
4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0,05/5%	0,05/5%
5	Эффективное использование средств бюджета Ставропольского края на выполнение государственного (муниципального) задания	0,05/5%	0,05/5%
6	Исполнение в полном объеме предельных объемов финансирования на конец планового периода	0,05/5%	0,05/5%
7	Развитие материально-технической базы (приобретение инвентаря, оборудования, экипировки), ресурсного обеспечения тренировочного процесса	0,1/1%	0,1/1%
8	Привлечение внебюджетных средств	0,1/1%	0,1/1%
9	Грантовая поддержка для реализации программ спортивной подготовки и укрепления материально-технической базы учреждения	0,05/5%	0,05/5%

10	Стабильность штатной численности персонала и привлечение молодых специалистов	0,05/5%	0,05/5%
11	Реализация учреждением мероприятий календарного плана.	0,1/1%	0,1/1%
12	Отсутствие несчастных случаев (травматизма) во время тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий с занимающимися учреждения	0,05/5%	0,05/5%
13	Зачисление занимающихся учреждения в ЦСП, Ставропольского края, в том числе поступивших в вузы и СУЗЫ на специальность "Физическая культура и спорт" от 1 до 3 (чел) от 4 и выше	0,05/5% 0,1/1%	0,1/1%
14	Результативность выступлений занимающихся на соревнованиях различного уровня (увеличение количества призовых мест) Всероссийском уровне: зональные соревнования, финальные соревнования, международном уровне	0,1/1% 0,15/15% 0,2/2%	0,1/1% 0,15/15% 0,2/2%
15	Присвоение: - спортивных званий МС, ЗМС, МСМК (с нарастающим итогом с начала года), - спортивных разрядов (ежеквартально): I разряд КМС	0,15/15% 0,05/5% 0,1/1%	0,15/15%
16	Информационная деятельность: - наличие официального сайта учреждения; - наличие актуальной информации на официальном сайте учреждения; - предоставление пресс-релизов о деятельности учреждения на официальный сайт города-курорта Пятигорска, министерства; - анонсы в СМИ	0,05/5% 0,05/5% 0,05/5% 0,05/5%	0,05/5% 0,05/5% 0,05/5% 0,05/5%
17	Организация оздоровительного и восстановительного отдыха (сборов) в каникулярное время	0,1/1%	0,1/1%
18	Участие в инновационной деятельности, конференциях, семинарах, краевого уровня на коллегиях министерства края (подготовка докладов)	0,1/1%	0,1/1%
19	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, занимающихся учреждения	0,1/1%	0,1/1%
20	Своевременное, достоверное и качественное	0,1/1%	0,1/1%

	представление отчетности и документации учреждением		
21	Наличие лауреатов краевого смотра конкурса «Лучший тренер и спортсмен года» (по основному месту работы, учебы)	0,05/5%	0,05/5%
22	Соблюдение требований Приказа от 21.07.2011 № 86н «Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта» в части размещения информации о плановых и фактических показателях деятельности учреждения в полном объеме, своевременного размещения соответствующей информации и поддержания ее в актуальном состоянии	0,05/5%	0,05/5%
23	Снижение в учреждении численности работников, получающих заработную плату ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленной в Ставропольском крае	0,05/5%	0,05/5%
24	Обеспечение (доведение) доли расходов на оплату труда прочего персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения не более 40%	0,05/5%	0,05/5%
25	Отсутствие замечаний со стороны учредителя	0,2/2%	0,2/2%