

«СОГЛАСОВАНО»
Представитель трудового коллектива
МБУ ДО ДЮСШ «Ливадия» НГО
Рыбалко Н.Н.



ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения** **дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа** **«Ливадия» НГО**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ «Ливадия» НГО, далее (учреждения) подведомственного Управлению образования при администрации НГО (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законом Приморского края от 25 апреля 2013года № 188 - КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», Едиными рекомендациями по установлению на местном уровне систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Находкинского городского округа на 2018 год, разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением от 28 июня 2013 г. N 1328 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Находкинского городского округа (в ред. постановлений администрации Находкинского городского округа от 12 октября 2016 г. № 1135; от 28 ноября 2017 г. № 1691), Приказом № 26 -а от 25.01.2018г.«Об определении минимальных размеров должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений Находкинского городского округа, подведомственных управлению образования администрации Находкинского городского округа. Настоящее положение определяет систему оплаты труда, а также определяет критерии формирования оплаты труда работников учреждения.

1. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается и утверждается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Приморского края, администрации Находкинского городского округа, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Положение об оплате труда работников учреждения, положения о выплатах стимулирующего характера в учреждении согласовано с Учредителем-управлением образования администрации Находкинского городского округа.

2. В целях настоящего положения используются следующие основные понятия:

1) базовые виды спорта – виды спорта, включенные в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр, а также иные виды спорта, развиваемые субъектами Российской Федерации на своих территориях с учетом сложившихся исторических традиций развития спорта высших достижений, представительства спортсменов от субъектов Российской Федерации в составах спортивных сборных команд Российской Федерации по видам спорта и участия данных команд во всероссийских и в международных официальных спортивных мероприятиях, включенные в перечень базовых видов спорта, утвержденный Министерством спорта Российской Федерации;

2) значимый спортивный результат – призовое место, занятое на следующих спортивных соревнованиях: Малые Олимпийские игры- «Дети Азии», Первенства России по видам спорта, Чемпионат Европы, Всероссийские соревнования, включенные в официальный календарь соревнований по видам спорта.

3) иные специалисты – работники учреждения, принимающие участие в спортивной подготовке, включающей в себя методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности или медико-биологическое и восстановительное обеспечение;

4) официальные международные спортивные мероприятия – международные спортивные мероприятия, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных спортивных мероприятий;

5) работники учреждения, не связанные со спортивной подготовкой – административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал, педагогические работники учреждения, непосредственно незадействованные в организации, реализации и (или) контроле за реализацией дополнительных образовательных программ, но обеспечивающих непрерывный процесс спортивной подготовки;

6) тренер – физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их тренировочной деятельностью для достижения спортивных результатов. Работники учреждения по должностям тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, в настоящем положении именуется «тренер»;

Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденном Постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 года № 367 или в профессиональных стандартах.

Критерии отнесения должностей (профессий) работников учреждений к профессиональным квалификационным группам утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, работников, служащих, профессии рабочих данного учреждения (далее – работники учреждения).

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с учредителем - Управлением образования администрации НГО.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденного постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367;
- 4) профессиональных стандартов;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим положением;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим положением;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) мнения представительного органа работников учреждения.

3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4. Ответственность за перерасход фонда заработной платы лежит на руководителе учреждения.

5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации или минимальной заработной платы установленной в регионе.

6. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством, по приказу Учредителя.

7. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда Учредитель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп:

- по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н (приложение 1 к настоящему положению);
- по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н (приложение 1к настоящему положению);
- по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н (приложение 1 к настоящему положению);
- по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (приложение 1 к настоящему положению);
- по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 (приложение 1 к настоящему положению);
- по уровням квалификации профессиональных стандартов (приложения 1 к настоящему положению).
- по общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (далее – ОКПДТР), принятым постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367 (приложение 1 к настоящему положению).

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, определяются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

8. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных);

9. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктом 2 пункта 8 настоящего положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, в соответствии с законодательством РФ. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце, с учетом всех установленных выплат. Процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размере до 30 процентов заработной платы работника в зависимости от продолжительности работы в такой местности.

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

11. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

12. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере до 20 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.

13. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения производятся за каждый час работы в размере 35 процентов от размера оклада (за час работы) в ночное время (с 20 часов до 8 часов). Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

14. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном ТК РФ.

15. Размер выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Размер оклада (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни определяется путем деления размера

оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

17. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края.

Глава 4. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

18. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

19. Положение о премировании работников учреждения утверждается локальным актом учреждения.

20. При формировании в положении об оплате труда работников учреждения перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения должны быть определены качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

21. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников.

22. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на определенный период, утвержденные в положении об оплате труда учреждения, и единовременные выплаты стимулирующего характера за фактически выполненную работу производятся на основании приказа руководителя учреждения, с указанием размера выплат конкретному работнику в пределах фонда оплаты труда.

23. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре работника учреждения.

24. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

25. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

При разработке положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать, что для работников с одинаково достигнутыми показателями и критериями эффективности деятельности работников учреждения выплаты стимулирующего характера должны быть равны.

Критерии эффективности деятельности работников учреждения, установлены приложениями 2–8 настоящего положения.

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, исчисленных с учетом предельных значений стимулирующих выплат, определенных настоящим положением.

27. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу с учетом настоящего положения.

28. Решение об установлении выплат стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы и их размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника персонально (по представлению непосредственного начальника).

Максимальный размер выплат стимулирующего характера за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ составляет 150 процентов от оклада (должностного оклада).

29. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении.

30. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ определяются главами 5–11 настоящего положения в зависимости от занимаемых работниками учреждения должностей (профессий).

31. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы выслугу лет устанавливаются руководителю и работникам учреждения в том числе внутренним и внешним совместителям, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных муниципальных учреждениях, физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также за педагогический стаж, выслугу лет педагогическим работникам и составляют:

- 1) от 1 до 5 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) от 5 до 10 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) от 10 до 15 лет – 25 процентов от оклада (должностного оклада);
- 4) свыше 15 лет – 30 процентов от оклада (должностного оклада).

32. Назначение выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом руководителя учреждения.

33. При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке работника учреждения, а также в иных документах, удостоверяющих наличие стажа работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки).

34. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются исходя из следующих критериев:

- 1) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 5) участие в выполнении особо важных и срочных работ.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет 200 процентов от размера оклада (должностного оклада).

35. Размер и условия установления премиальных выплат по итогам работы определяются настоящей главой положения вне зависимости от занимаемых работниками учреждения должностей (профессий).

36. Премиальные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, успешное выполнение показателей государственного (муниципального) задания;
- 2) инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

37. Премиальная выплата по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к

размеру оклада (должностного оклада), так и в абсолютном значении, но не более среднемесячного заработка.

38. Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах объема лимитов бюджетных обязательств городского бюджета, выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных (муниципальных) услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

39. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ определяются главой 5 настоящего положения вне зависимости от занимаемых работниками учреждения должностей (профессий).

Глава 5. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА И ВАЖНОСТИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ ИМ РАБОТ

40. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

- 1) выплаты за квалификационную категорию;
- 2) выплаты за присуждение и наличие почетных званий и наград;
- 3) выплаты за ученую степень;
- 4) выплаты молодым специалистам;
- 5) выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 6) выплаты к праздничным (ст 112ТК) профессиональным датам;
- 7) выплаты к юбилеям (достижению 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);
- 8) выплаты в связи с награждениями государственными и ведомственными наградами;
- 9) в случае увольнения в связи с уходом на пенсию;

41. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается тренерам учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную при аттестации для должностей, по которым устанавливаются квалификационные категории (за исключением тех должностей, по которым размер оклада (должностного оклада) установлен в зависимости от категории), производится в следующем размере:

- 1) для высшей квалификационной категории – до 30 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) для первой квалификационной категории – до 15 процентов от оклада (должностного оклада);

42. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

43. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливается работникам учреждения, имеющим государственные, ведомственные звания или награды:

1) работникам учреждения, имеющим почетные звания «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» – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

2) работникам учреждения, награжденным орденами СССР: орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

3) работникам учреждения, имеющим почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

4) работникам учреждения, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта» – 5 процентов от оклада (должностного оклада);

5) работникам учреждения, имеющим медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова – 5 процентов от оклада (должностного оклада);

6) работникам учреждения, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации») – 5 процентов от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника учреждения двух и более оснований для установления выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград указанная выплата устанавливается по наибольшему значению.

44. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливается работникам учреждения со дня присвоения такого звания или награды.

45. Выплаты стимулирующего характера за ученую степень устанавливается работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук и работающим по соответствующему профилю и (или) осуществляющим педагогическую деятельность по профилю преподаваемых дисциплин, производится в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

46. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, работающим по трудовому договору не менее чем на одну ставку, в течение первых трех лет работы, при условии, что они впервые получили высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее трех месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца устанавливается выплата стимулирующего характера.

Молодым специалистам в возрасте до 35 лет может быть однократно продлен срок выплаты стимулирующего характера в случае перерыва в трудовой деятельности на срок такого перерыва, но не более чем на три года, по следующим причинам:

- 1) призыв на военную службу;
- 2) направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- 3) направление в очную аспирантуру (докторантуру) для подготовки и защиты кандидатской (докторской) диссертации на срок не более трех лет;
- 4) временной нетрудоспособности сроком более трех месяцев;
- 5) отпуск по беременности и родам;
- 6) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплаты стимулирующего характера молодыми специалистам, при условии соблюдения положений настоящего пункта, устанавливается в размере до 30 процентов от оклада (должностного оклада).

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

47. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, предусмотренном Учредителем.

49. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников государственного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного

бухгалтера), определяемого органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя государственного учреждения, устанавливается в размере, не превышающем шестикратного соотношения.

50. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя по учебно – спортивной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя по спортивно- массовой работе и заместителей руководителя по административно-хозяйственной части учреждения устанавливается на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения (Приказ УО администрации НГО №221-а от 28.06.2013)

51. В целях поощрения руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, установленный с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

52. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за качество выполняемых работ принимает постоянно действующая комиссия управления образования администрации Находкинского городского округа по распределению стимулирующих выплат.

53. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Глава 7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ

54. Оплата труда тренеров, осуществляющих тренировочный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки в соответствии с установленным планом или программой спортивной подготовки.

55. Учебную нагрузку тренерско - преподавательскому составу на новый учебный год устанавливает директор школы, исходя этапа подготовки и количества учащихся: При этом:

1.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад, должностной оклад, ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает тренерско преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) тренерам-преподавателям (старшим тренерам - преподавателям, устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

1.3 Нормативы наполняемости учебных групп и максимальный объем учебно - тренировочной нагрузки, норматив оплаты труда за подготовку одного обучающегося (в процентах от ставки заработной платы) указаны в таблицах №1, №2 согласно постановления администрации Находкинского городского округа №1631 от 01.09.2014

Таблица №1

НОРМАТИВЫ наполняемости групп и объем учебно - тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки в академических часах

Этапы подготовки	Период обучения	Максимальное количество обучающихся	Минимальное количество обучающихся в	Максимальный объем тренировочной

		в одной группе	одной группе	нагрузки неделю	в
Спортивно оздоровительный	Весь период	30	15	6	
Начальной подготовки	До одного года	25	14	6	
	Свыше одного года	20	12	8	
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	14	10	12	
	Углубленной специализации	12	8	18	

Таблица №2

НОРМАТИВЫ
оплаты труда тренеров-преподавателей
за подготовку одного обучающегося
(в процентах от ставки заработной платы)

Этапы подготовки	Период обучения	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося (в % от ставки)		
		Группы вида спорта 1		
		1	2	3
Спортивно-оздоровительный	Весь период обучения	2	2	2
Начальной подготовки	До одного года	2,2	2,2	2,2
	Свыше года обучения	6,2	5,2	4,2
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	8,7	7,7	6,7
	Углубленной специализации	13,4	11,4	9,4

Примечания:

1 Виды спорта распределяются в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

в) к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта, кроме игровых;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую квалификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

в) к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

1) разница в уровнях спортивного мастерства спортсменов не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

2) количественный состав занимающихся должен соответствовать правилам техники безопасности на тренировочных занятиях в соответствии с настоящим приложением;

3) для командных игровых видов спорта количественный состав занимающихся не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;

Количественный состав занимающихся может отличаться от установленного в настоящем пункте в соответствии с требованиями, утвержденными федеральными стандартами спортивной подготовки по соответствующему виду спорта.

1.4. При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе. Например: при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек, в группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся, максимальный объем тренировочной нагрузки на 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 (согласно приказа Минспорта №999 от 30.10.2015)

1.5 Недельный режим учебно - тренировочной нагрузки является максимальным.

Тренировочный процесс осуществляется в соответствии с годовым тренировочным планом, рассчитанным в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки на основе утвержденной программы спортивной подготовки по виду спорта (спортивной дисциплине)

1.6 За часы тренерско - преподавательской работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемого оклада в одинарном размере. Оклады заработной платы тренеров -преподавателей установлены исходя из затрат их рабочего времени в академических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

1.7. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

1.8 Тренерам - преподавателям ДЮСШ, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за оклад;

- заработная плата в размере оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за оклад и если их невозможно догрузить тренерско -преподавательской работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за оклад и если их невозможно догрузить тренерско - преподавательской работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке тренерско - преподавательской работой, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

1.9 Тренерско - преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

1.10 Тренерско - преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется (в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности). Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива.

Тарификацию указанных тренеров рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного тренера и вкладе в выполнение установленных норм и показателей результативности работы с учетом специфики вида спорта в

соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

56. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, по одному из следующих методов в отношении каждого занимающегося, в том числе в пределах одной группы:

1) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией;

2) по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки;

3) за практическое участие в подготовке занимающихся.

57. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, (P) рассчитывается по формуле:

$$P = S + (K_1 \times V_1 \times D_1 + K_2 \times V_2 \times D_2 \dots + K_n \times V_n \times D_n),$$

где:

S – выплаты за специализацию, которые определяются в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от вида учреждения:

для учреждений, включенных в Перечень физкультурно-спортивных и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования «Олимпийский», «Паралимпийский», «Olympic», «Paralympic» и образованные на их основе слова и словосочетания, утвержденный приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 декабря 2015 года № 1259 (далее – Перечень), в размере до 15 процентов;

для специализированных учреждений, не включенных в Перечень, в размере 10 процентов.

$1, 2 \dots n$ – порядковый номер спортсмена в тарификационном списке тренера;

K_1, K_2, K_n – выплата за подготовку соответствующего спортсмена определяется в процентах от оклада одним из трех методов:

по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией согласно Таблиц №1 №2 положения;

по результатам спортивных достижений соответствующих занимающихся за определенный период подготовки в соответствии с тарификацией согласно приложению 3 к настоящему положению;

за практическое участие в подготовке занимающихся согласно приложению 5 к настоящему положению;

$V_1, V_2 \dots V_n$ – коэффициент участия тренера в реализации тренировочного плана, который определяется как соотношение установленного тренеру объема работы с каждым занимающимся с учетом специфики вида спорта в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями. При единоличной работе тренера с занимающимися данный коэффициент равен 1.

Коэффициент участия тренера в реализации тренировочного плана устанавливается приказом руководителя учреждения (максимальный размер – 1);

$D_1, D_2 \dots D_n$ – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) за каждого занимающегося, который определяется:

по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией согласно Таблице №1 №2 главы 7 положения или за практическое участие в подготовке занимающихся согласно приложению 2 к настоящему положению:

для базовых видов спорта – 1;

для видов спорта (спортивных дисциплин) с высоким уровнем соревновательной конкуренции – 1;

для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Приморском крае от 0,5 до 0,8.

При этом уровень соревновательной конкуренции определяется по одному или нескольким следующим показателям:

1) отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) ДФО по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

2) 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);

3) 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);

по результатам спортивных достижений соответствующих занимающихся за определенный период подготовки в соответствии с тарификацией согласно приложению 2 к настоящему положению:

для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр, Всемирных специальных олимпийских игр – 1;

для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр, Всемирных специальных олимпийских игр – 0,5.

58. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки устанавливаются по наивысшему виду 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 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 выплаты, по результатам спортивных достижений занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление периода действия выплаты.

59. Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты в подготовке спортсменов по каждому этапу спортивной подготовки не должен суммарно превышать половины от размера данной выплаты, предусмотренной для основного тренера. Тарификацию указанных тренеров осуществляется с учетом их работы со спортсменами.

60. За осуществление в рамках спортивной подготовки работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии тренерам устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты в размере пяти процентов от оклада за каждого такого спортсмена.

61. Тренерам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, за качество выполняемых работ исходя из критериев оценки, определенных в приложении 5 к настоящему положению.

62. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ не должен превышать двух размеров окладов.

Глава 8. ОСОБЕННОСТИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИНЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ, НЕПОСРЕДСТВЕННО УЧАСТВУЮЩИМ В СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКЕ

63. Иным специалистам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда с учетом вклада в подготовку спортсменов исходя из следующих критериев:

1) за участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение;

2) за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, Всемирных специальных олимпийских игр и иных значимых официальных международных и

всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением 2 к настоящему положению:

тренерам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке 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;

3) за осуществление в рамках спортивной подготовки работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), в том числе по адаптивной физической культуре – до 15 процентов от оклада.

64. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда работникам учреждений за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена выплачиваются при условии непосредственного и не менее одного года участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

1) методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности;

2) медико-биологическое и восстановительное обеспечение.

65. Выплата за подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований. Выплата за подготовку спортсмена устанавливается с даты показанного спортсменом спортивного результата или с начала календарного года на срок один год.

66. Иным специалистам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ исходя из критериев оценки, определенных в приложении 7 к настоящему положению.

67. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ иным специалистам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, не должен превышать 150 процентов от оклада.

Глава 9. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ГЛАВНЫМ ТРЕНЕРАМ СПОРТИВНЫХ СБОРНЫХ КОМАНД

68. Главным тренерам спортивных сборных команд ПК устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда, исходя из критериев оценки, определенных в приложении 2 к настоящему положению.

69. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда главным тренерам спортивных сборных команд не должен превышать трех размеров окладов.

70. Главным тренерам спортивных сборных команд устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ исходя из критериев оценки, определенных в приложении 6 к настоящему положению.

71. Суммарный размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ главным тренерам спортивных сборных команд не должен превышать 100 процентов от оклада.

Глава 10. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, НЕ СВЯЗАННЫМ СО СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКОЙ

72. Работникам учреждения, не связанным со спортивной подготовкой, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда исходя из критериев оценки, определенных в приложении 7 к настоящему положению.

73. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам учреждения, не связанным со спортивной подготовкой, не должен превышать 150 процентов от оклада.

Глава 11. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

74. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, может быть оказана материальная помощь в связи с причинением материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства).

75. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих события или факты, указанные в пункте 74 настоящего положения.

Материальная помощь предоставляется в размере не более десяти минимальных размеров оплаты труда.

76. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

77. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
учреждения дополнительного образования

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ЗА ПОДГОТОВКУ СПОРТСМЕНОВ,
ЗАНЯВШИХ ПРИЗОВЫЕ МЕСТА
ПО КАЖДОМУ СПОРТИВНОМУ МЕРОПРИЯТИЮ**

№ п/п	Вид официального спортивного соревнования	Занятое место или участие в спортивном соревновании без учета занятого места	Размер выплаты тренеру за подготовку одного спортсмена (команды), занявшего призовые места, проценты
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 150
		2–3	до 100
		4–6	до 80
		участие	до 60
1.2.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, «Дети Азии» Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 150
		2–3	до 100
		4–6	до 80
		участие	до 50
1.3.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 100
		2–3	до 60
		4–6	до 40
		участие	–
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2–3	до 80
		4–6	до 60
		участие	до 40
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 100
		2–3	до 80
		4–6	до 40

		участие	до 20
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 100
		2–3	до 60
		4–6	до 40
		участие	до 20
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования, начиная со старшего юношеского возраста с учетом уровня соревновательной конкуренции	1	до 80
		2–3	до 60
		4–6	до 40
		участие	-
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2–3	до 80
		4–6	до 60
		участие	до 40
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2–3	до 60
		4–6	до 40
		участие	до 20
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 80
		2–3	до 50
		4–6	до 20
		участие	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях, начиная со старшего юношеского возраста	1	до 60
		2–3	до 40
		4–6	-
		участие	-
3.5	Зональные соревнования: Чемпионат и первенство ДВФО; Кубок	1	60

	ДВФО; молодежные игры; Спартакиады учащихся; региональные турниры	2–3	40
		4–6	20
		участие	-
3.6	Краевые и ведомственные соревнования: Чемпионат и первенство Приморского края; Кубок Приморского края, молодежные игры; Спартакиады учащихся; краевые турниры (открытые первенства городов Приморского края).	1	40
		2–3	30
		4–6	10
		участие	-
3.7	Городские соревнования: Чемпионат и первенство городов ПК; Кубки городов; городская Спартакиада учащихся;	1	10
		2-3	5

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ
СПОРТСМЕНА (КОМАНДЫ)**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер выплат стимулирующего характера к минимальному окладу заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды), проценты	
			тренерскому составу	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 16	до 8
		2–3	до 10	до 5
		4–6	до 8	до 4
		участие	до 6	до 3
1.2.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 10	до 5
		2–3	до 8	до 4
		4–6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
1.3.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 10	до 4
		2–3	до 8	до 3
		4–6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
1.4.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 8	до 3
		2–3	до 5	до 2
		4–6	до 2	до 1
		участие	–	–
2. Индивидуальные, личные (групп, виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно)				
2.1.	Чемпионат России,	1	до 10	до 5

	Кубок России (сумма этапов или финал)	2–3	до 8	до 4
		4–6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи),Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2–3	до 6	до 3
		4–6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2–3	до 4	до 2
		4–6	до 2	до 1
		участие	–	–
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 5	до 2
		2–3	до 3	до 1
		4–6	–	–
		участие	–	–
2.5	Зональные соревнования: Чемпионат и первенство ДВФО; Кубок ДВФО; молодежные игры; Спартакиады учащихся; региональные турниры	1	до 5	до 2
		2–3	до 3	до 1
		4–6	-	-
		участие	-	-
2.6	Краевые и ведомственные соревнования: Чемпионат и первенство Приморского края; Кубок Приморского края, молодежные игры; Спартакиады учащихся; краевые турниры (открытые первенства городов Приморского края).	1	до 4	до 2
		2–3	до 2	до 1
		4–6		
		участие		
2.7	Городские соревнования: Чемпионат и первенство города; Кубок города; городская Спартакиада учащихся;	1	до 3	до 2
		2-3	до 2	до 1

3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 10	до 5
		2–3	до 8	до 4
		4–6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2–3	до 6	до 3
		4–6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2–3	до 4	до 2
		4–6	до 2	до 1
		участие	–	–
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 5	до 2
		2–3	до 2	до 1
		4–6	–	–
3.5	Зональные соревнования: Чемпионат и первенство ДВФО; Кубок ДВФО; молодежные игры; Спартакиады учащихся; региональные турниры	1	до 4	до 2
		2–3	до 2	до 1
		4–6	–	–
	Краевые и ведомственные соревнования: Чемпионат и первенство Приморского края; Кубок Приморского края, молодежные игры; Спартакиады учащихся; краевые турниры	1	до 3	до 2
		2–3	до 2	до 1
		4–6	–	–
	Городские соревнования: Чемпионат и первенство города; Кубок города; городская Спартакиада учащихся;	1	до 3	до 2
		2–3	-	-

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕННЫХ РАБОТ ТРЕНЕРОВ,
НЕПОСРЕДСТВЕННО УЧАСТВУЮЩИХ В СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКЕ**

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, проценты
1.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Приморского края и ДФО (в зависимости от количества)	до 30
2.	Участие тренера в подготовке спортсмена не менее двух лет, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных спортивных соревнованиях,	до 25
3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	за первого спортсмена – до 100 (при параллельном зачете - до 50)
4.		за второго и последующих спортсменов – до 50 (При параллельном зачете - до 25)
5.	Уровень профессиональной подготовки тренера, сложности и важности порученного задания по подготовке к конкретному официальному международному спортивному соревнованию (подпункты 1.1–1.4 приложения 7 к настоящему положению), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении	до 100

На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
6.	Стабильность состава спортсменов, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 20
7.	Повышение спортсменами спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
8.	Стабильность состава спортсменов, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	до 40
9.	Результаты участия спортсменов в спортивных соревнованиях	до 30

	(повышение спортивных разрядов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
10.	Положительная динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	до 50

Приложение 5
к положению об оплате труда работников

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ИНЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ,
НЕПОСРЕДСТВЕННО УЧАСТВУЮЩИМ
В СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКЕ**

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
1.	Своевременность и полнота выполняемых обязанностей	до 10
2.	Соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям	до 10
3.	Личное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением	до 20
4.	Наличие положительных отзывов о работе	до 10
5.	Организация и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год)	до 20
6.	Выполнение государственного задания Учреждением	до 10
7.	Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства;	до 20
8.	Выполнение заданий Департамента спорта ПК	до 10
9.	Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	до 10
10.	Необходимость комплексного использования работником познаний и (или) навыков из нескольких областей знания или деятельности	до 20
11.	Новизна работ или использование нового подхода к их выполнению	до 10

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ГЛАВНЫМ ТРЕНЕРАМ СПОРТИВНЫХ СБОРНЫХ КОМАНД**

Критерии оценки выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда главным тренерам спортивных сборных команд

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
1.	Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ)	до 30
2.	Степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях, работах	до 30
3.	Уровень исполнительской дисциплины работника	до 30
4.	Выполнение срочных работ по внеплановым мероприятиям	до 30
5.	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов в области физической культуры и спорта ПК, продвижение продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа учреждения и увеличение дополнительных средств финансирования	до 20
6.	Степень участия в обеспечении спортивных сборных команд Приморского края современным спортивным оборудованием, инвентарем и экипировкой	до 20
7.	Разработка планов по развитию, координации деятельности физкультурно-спортивных организаций различных уровней	до 30

Критерии оценки выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ главным тренерам спортивных сборных команд

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
1.	Своевременное, качественное и выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответственном периоде, в установленные сроки и графики	до 20
2.	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий директора учреждения	до 20
3.	Уровень взаимодействия с департаментом спорта ПК, государственными органами, органами местного самоуправления, общественными организациями	до 30

4.	Сохранение или увеличение количества членов спортивных сборных команд Российской Федерации из числа спортсменов, входящих в состав спортивных сборных команд ПК	до 30
5.	Достижение положительной динамики спортивными сборными командами в виде спорта (увеличение числа призеров по виду спорта более чем на 10 процентов)	до 30

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, НЕ СВЯЗАННЫМ
СО СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКОЙ**

Критерии оценки выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда работникам учреждения, не связанным со спортивной подготовкой

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
Административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал		
1.	Уровень, масштаб проводимого мероприятия и его значение для повышения имиджа учреждения	до 20
2.	Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ)	до 20
3.	Степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях (работах)	до 20
4.	Уровень исполнительской дисциплины работника	до 20
5.	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов в области физической культуры и спорта, продвижение продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа учреждения и увеличение дополнительных средств финансирования	до 20
6.	Привлечение новых получателей услуг в области физической культуры и спорта	до 20
7.	Подготовка годовой отчетности о деятельности учреждения в рамках действующего законодательства	до 20
8.	Особый режим работы, связанный с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским, конкурсным и других процессах управления учреждением	до 20
9.	Обеспечение безопасности соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения	до 20
10.	Организация и проведение спортивно-массовых и культурных мероприятий на спортивных сооружениях учреждения	до 20
11.	Перевозка детей на автобусе	до 20
12.	Организация и проведение спортивно-массовых, физкультурных	до 30

	мероприятий среди различных возрастных групп населения, в том числе среди лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов)	
13.	Сложность и интенсивность работ, связанных с реализацией Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), проведением семинаров, круглых столов, конференций	до 40
14.	Выполнение срочных работ по внеплановым мероприятиям	до 30
Педагогические работники		
15.	За руководство методическими комиссиями	до 20
16.	За участие в реализации программ дополнительного образования	до 15

Критерии оценки выплат стимулирующего характера
за качество выполняемых работ работникам учреждения,
не связанным со спортивной подготовкой

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
1.	Своевременное качественное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 20
2.	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; подготовка плановых и отчетных документов сотрудниками учреждения	до 20
3.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой, контрактной документации	до 20
4.	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения	до 20
5.	Качественное проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий	до 20
6.	Качественное выполнение в установленном порядке требований нормативно-правовых актов, регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность учреждения, приказов, распоряжений и указаний органов государственной власти и управления, соблюдение требований нормативно-правовых актов, регулирующих сферу обеспечения государственных и муниципальных нужд	до 20
7.	Соблюдение стандартов, применяемых в деятельности учреждения	до 20
8.	Отсутствие нарушений в введении правовой, кадровой документации, организации документооборота, ведения делопроизводства, контрактной документации	до 20
9.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны получателей услуг	до 20
10.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 20
11.	Качественное исполнение обязанностей, связанных с выполнением функций по организации и проведению независимой оценки качества оказываемых услуг организациям отрасли физической культуры	до 30
12.	Качественное выполнение работ по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	до 20
13.	Качественная организация и проведение семинаров, круглых столов, конференций (различного уровня)	до 20