



Самбо.

**Администрация
Кстовского муниципального района
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 12.10.2018

№ 2144

О согласовании Положения
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва по самбо»

В целях приведения Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо» в соответствии с постановлением администрации Кстовского муниципального района от 22 июня 2017 № 1400 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального района» (в редакции на 15.08.2018) и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и Кстовского муниципального района Нижегородской области, постановляю:

1. Согласовать прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо» (далее - Положение).

2. Настоящее Положение распространяется на Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо», учредителем которого является администрация Кстовского муниципального района.

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 августа 2018 года.

4. Положение об оплате труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по самбо», согласованное с начальником управления спорта и молодежной политики 12 апреля 2015 года и утвержденное приказом директора МБОУ ДОД СДИОСШОР по самбо от 12 января 2015 года № 3, считать утратившим силу с 01 августа 2018 года.

5. Управлению организационной работы (Карабанова О.А.)

обеспечить размещение данного постановления на сайте администрации Кстовского муниципального района.

6. Отделу организационной работы и контроля (Сурмина О.Н.) довести настоящее постановление до департамента финансов, управления культуры, спорта и молодёжной политики, управления организационной работы, отдела кадров и муниципальной службы.

Главы администрации



В.А. Ковалев

ПОЛОЖЕНИЕ**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва по самбо»****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 февраля 2012 года № 76 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области», постановлением администрации Кстовского муниципального района от 25 марта 2015 года № 721 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Кстовского муниципального района», постановлением администрации Кстовского муниципального района от 22 июня 2017 года № 1400 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры спорта Кстовского муниципального района» и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и Кстовского муниципального района Нижегородской области.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо» (далее - учреждение), финансируемого по разделам и подразделам бюджетной классификации 07 03, 11 03.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы учреждения;
- уровня заработной платы работников учреждения;
- мотивации работников учреждения к достижению качественных результатов труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, иными нормативными правовыми актами Кстовского муниципального района и настоящим Положением,

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Кстовского муниципального района Нижегородской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения определяется исходя из:

- минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;
- повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;

- нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса исходя из установленного размера ставки;

- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);

- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы).

1.7. Заработная плата работников учреждения формируется по следующей формуле:

$$ОТ = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = МО \times \sum K$$

ОТ - оплата труда,

ДО - должностной оклад,

СВ - выплаты стимулирующего характера,

КВ - выплаты компенсационного характера,

МО - минимальный оклад,

$\sum K$ - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров учреждения физической культуры и спорта формируется по следующей формуле:

$$ОТ = С \times Н + СВ + КВ$$

$$С = МС \times \sum K$$

С - ставка заработной платы,

МС - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности,

Н - норматив за количество занимающихся или норматив за подготовку спортсмена высокого класса.

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику по результатам специальной оценки условий труда и отражаются в трудовом договоре работника.

1.9. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители в том числе персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания услуги). К основному персоналу относятся: старший инструктор - методист физкультурно - спортивных организаций, инструктор - методист физкультурно - спортивных организаций, тренер, хореограф.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. К вспомогательному персоналу относятся: спортсмен, спортсмен-инструктор, документовед, специалист по охране труда, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, водитель, уборщик служебных помещений.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ) а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (в том числе персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания услуг). К административно-управленческому персоналу относятся: директор, заместитель директора по спортивно-методической работе, заместитель директора по спортивно-организационной работе, главный бухгалтер.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более - 40%.

1.11. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с главой администрации Кетовского муниципального района, заместителем главы администрации Кетовского муниципального района, являющегося куратором учреждения, директором департамента финансов администрации Кетовского района, начальником отдела кадров и муниципальной службы администрации Кетовского муниципального района, начальником управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Кетовского муниципального района и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Штатная численность работников учреждения устанавливается директором учреждения исходя из функций, задач, объемов, работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников 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, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.12. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений экономия фонда оплаты труда может быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации

государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников «ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня» учреждения составляет 3 430 рублей.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников «ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня» учреждения составляет 4 439 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни, должности служащих	Коэффициент
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
2 квалификационный уровень (спортсмен)	1,01
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень (спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)	1,0
2 квалификационный уровень (инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, хореограф)	1,01
3 квалификационный уровень (старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	1,21

2.1.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих".

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" учреждения составляет 4 639 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень (документовед, специалист по охране труда)	1,0
---	-----

2.1.3. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" учреждения составляет 3 297 рубля.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений)	1,0

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" учреждения составляет 3 765 рубля.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
5 квалификационный разряд (водитель)	1,11

2.1.4. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2. Оплата труда по нормативам за одного занимающегося.

Размеры оплаты труда по нормативам за одного занимающегося на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки устанавливаются в зависимости от численного состава занимающихся и объема тренировочной работы согласно программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанным и утвержденным учреждением. При отсутствии в программе нормативов по наполняемости тренировочных групп и максимальном объеме тренировочной нагрузки используются параметры, приведенные в таблице 1.

Таблица 1

№	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив за одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Спортивно-оздорови-	весь период	15	6	1

	тельный				
2.	Начальной подготовки	до года	15	6	3
		свыше года	14	9	5

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

На спортивно-оздоровительном этапе подготовки при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество занимающихся установить 100%.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 30 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Возраст обучающихся в спортивно-оздоровительных группах - 6-17 лет. Минимальный возраст обучающихся определяется учреждением с учетом требований действующего законодательства. Максимальный возраст обучающихся и спортсменов в учреждении составляет 18 лет, для учащейся молодежи - 21 год. Списки обучающейся молодежи в начале учебного года согласовываются с учредителем с обязательным предоставлением подтверждающих документов.

Нормативы оплаты труда тренеров по спорту на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства приведены в таблице 2.

Таблица 2

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)			Максимальный объем тренировочной работы на одну группу (час/неделю)
		Группы видов спорта			
		I	II	III	
Тренировочный	1 - 2 год обучения	9	8	7	12
	свыше 2 лет	15	13	11	18
Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18	24
	свыше года	39	34	29	28
Высшего	весь	40	35	35	32

спортивного мастерства	период				
---------------------------	--------	--	--	--	--

В сложно-технических видах спорта (лыжное двоеборье и другие) за тренером, осуществлявшим подготовку спортсмена на этапах начальной подготовки и тренировочном этапе 1-3 годов обучения и передавшим своего воспитанника тренеру, осуществляющему дальнейшую подготовку спортсмена на тренировочном этапе 4-5 годов обучения, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, сохраняются следующие выплаты:

- до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;

- до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (применяется для настоящего Положения).

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства - 8 человек; совершенствования спортивного мастерства - 12 человек; тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Кроме основного тренера могут привлекаться иные специалисты (по акробатике, хореографии и другому) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2.3. Норматив оплаты труда тренеров за подготовку спортсмена высокого класса приведены в таблице 3.

Таблица 3

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за подготовку одного спортсмена высокого класса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	До 200
- Чемпионат Мира	1	
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	2-6	До 150
- Чемпионат Мира	2-3	
- Чемпионат Европы	1-3	
- Кубок Мира	1-3	
- Кубок Европы	1	
1.3. Чемпионат Мира	4-6	До 120
- Чемпионат Европы	4-6	
- Кубок Мира	4-6	
- Кубок Европы	2-3	
- Чемпионат России	1-3	
- Кубок России, Первенство Европы	1	
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры	участие	До 100
- Чемпионат Мира		
- Чемпионат Европы		
- Кубок Европы	4-6	
- Кубок России, первенство Европы	2-3	
- Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	
1.5. Чемпионат России	4-6	До 80
- Первенство России (молодежь, юниоры)	1-3	
- Первенство России (старшие юноши)	1	
- Первенство Мира, Европы	4-6	
- Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2-3	
1.6. Финал Спартакиады молодежи	1-3	До 75
- Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4-6	До 60

- Первенство России (старшие юноши)	2-3	
- Финал Спартакиады молодежи	4-6	
- Финал Спартакиады учащихся	1-3	
- Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4-6	До 50
- Финал Спартакиады учащихся	4-6	
- Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6	
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
1.10. Официальные Всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации) далее - РФ)	участие	До 50
1.11. Чемпионат и Первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1-6	До 50
2. В командных игровых видах:		
2.1. Олимпийские, Паралимпийские игры	1	До 200
- Чемпионаты Мира, Европы	1	
2.2. Олимпийские, Паралимпийские игры	2-6	До 150
- Чемпионаты Мира, Европы	2-3	
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 120
2.4. За подготовку команды, занявшей:	1-3	До 100
- на Чемпионате России		
- на Первенстве России	1-2	
- в Финале Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1	
2.5. За подготовку команды, занявшей:	4-6	До 50
- на Чемпионате России		
- на Первенстве России	3-4	
- в Финале Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2-3	
- на Чемпионатах и Первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1-2	

2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях		До 100
- основной состав сборной РФ		
- молодежный состав сборной РФ		До 75
- юношеский состав сборной РФ		До 50
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров		До 50
- I лиги		
- высшей лиги		До 75
- суперлиги		До 100
2.9. Официальные Всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 50

Размер норматива оплаты труда в процентах от ставки заработной платы тренера за подготовку одного спортсмена высокого класса устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренер спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 3 результата, размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения директора и тренерского совета учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, 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 директора учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом директора учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

2.4. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность,
- коэффициент специфики работы,
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников учреждения.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.4.1. Коэффициент квалификации спортсменам-инструкторам, спортсменам устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов, спортсменов приведены в таблице 4.

Таблица 4

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» в должностных инструкциях, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Аттестационная комиссия для аттестации сотрудников на соответствие занимаемой должности создается приказом директора учреждения. В состав аттестационной комиссии обязательно включается заместитель главы администрации Кетовского муниципального района, курирующего учреждение, начальник отдела спорта и молодежной политики администрации Кетовского муниципального района, представитель отдела

кадров и муниципальной службы администрации Кетовского муниципального района. Аттестация работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об аттестации работников учреждения, утвержденным директором учреждения.

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников спортивной школы олимпийского резерва устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

Повышающий коэффициент специфики работы к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 4.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных фондом оплаты труда.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области» в учреждении устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;

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

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

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

2.5.3. 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, перечнем выплат компенсационного характера согласно подпункту 2.5.1 пункта 2.5 настоящего Положения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20 % от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.8. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не

менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам - в размере не менее двойной ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

2.6. Стимулирующие выплаты.

2.6.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области» в учреждении устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, для работников применяются к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а директору, заместителям директора, главному бухгалтеру - от должностного оклада.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, должностному окладу не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера для работников учреждения осуществляются с учётом мнения представительного органа на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, утверждены в приложении 1 к настоящему положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса приведены в таблице 5.

Таблица 5

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	до 30

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты носят разовый характер.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу,

2.6.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию. Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 6.

Таблица 6

	Размеры выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, должностному окладу
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	до 100%
За ведомственные награды За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР"	до 40%

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в таблице 7.

Таблица 7

Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

2.6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится работникам в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы, а директору, заместителям директора, главному бухгалтеру - от должностного оклада, в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, либо от стажа руководящей работы – для должностей категории «руководители» (директор учреждения, заместители директора, главный бухгалтер), стажа работы по

специальности – для должностей категории работников физической культуры и спорта и работников образования.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы, должностному окладу приведены в таблице 8.

Таблица 8

Стаж непрерывной работы, выслугу лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, должностному окладу
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций в возрасте до 30 лет) в течение 3-х первых лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3-х месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Отдельным работникам учреждений (руководителям, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, спортсменам-инструкторам, а также специалистам, относящимся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются выплаты к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы, должностному окладу за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно таблице 9.

Таблица 9

Таблица 9				
		Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:				

1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	До 15	До 7
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	2-6	До 10	До 5
- чемпионат Европы	2-3		
- Кубок мира	1-3		
- Кубок Европы	1-3		
- Кубок Европы	1		
1.3. чемпионат мира - чемпионат Европы	4-6	До 10	До 5
- Кубок мира	4-6		
- Кубок Европы	4-6		
- чемпионат России	2-3		
- Кубок России	1-3		
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры - чемпионат Европы	участие	До 8	До 3
- Кубок Европы	участие		
- Кубок России	4-6		
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2-3		
1.5. Чемпионат России	1		
-первенство России (молодежь, юниоры)	4-6	До 8	До 3
-первенство России (старшие юноши)	1-3		
-первенство Мира, Европы	1		
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6		
1.6. Финал Спартакиады молодежи	2-3		
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3	До 8	До 3
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	1		
- первенство России (старшие юноши)	4-6	До 5	До 2
- финал Спартакиады молодежи	2-3		
- финал Спартакиады учащихся	4-6		
- финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3		
1.8. Первенство России (старшие юноши)	2-3		
	4-6	До 5	До 2

- финал Спартакиады учащихся	4-6		
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6		
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)	участие	До 3	
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1-6	До 3	
2. В командных игровых видах:			
2.1. Олимпийские, Паралимпийские игры	1	До 15	До 7
- Чемпионаты Мира, Европы	1		
2.2. Олимпийские, Паралимпийские игры	2-6	До 10	До 5
- Чемпионаты Мира, Европы	2-3		
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 10	До 5
2.4. За подготовку команды, занявшей		До 8	До 3
- на чемпионате России	1-3		
- на первенстве России	1-2		
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		
2.5. За подготовку команды, занявшей:		До 5	
- на чемпионате России	4-6		
- на первенстве России	3-4		
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2-3		
- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1-2		
2.6. Зачисление в государственное		До 5	

училище олимпийского резерва			
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях			
- основной состав сборной РФ		До 8	До 5
- молодежный состав сборной РФ		До 8	До 3
- юношеский состав сборной РФ		До 5	До 1
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров			
- I лиги		До 5	До 3
- высшей лиги		До 5	До 3
- суперлиги		До 8	До 5
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 3	

Выплаты, предусмотренные пунктом 1.1 таблицы 10 устанавливаются на два года, остальными пунктами таблицы 10 - на один год, в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

2.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому 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, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Разовые премиальные выплаты работникам осуществляется по решению директора учреждения при согласовании с главой администрации Кстовского муниципального района.

Конкретный размер премиальных выплат работникам может устанавливаться к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, а для директора, заместителей директора, главному бухгалтеру – к

должностному окладу, как в процентном отношении, так и в абсолютном значении.

При наличии экономии средств фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы) в следующих случаях:

- на лечение;
- в связи со смертью члена семьи (супруг, дети, родители);
- по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения (ущерб от стихийного бедствия; несчастный случай и т.д.);

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается члену семьи, который понес расходы по проведению похорон.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и при предоставлении подтверждающих документов.

2.6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные пунктом 2.6 настоящего положения, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в учреждениях.

3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат.

3.2. Должностной оклад директора учреждения устанавливается учредителем, штатным расписанием и трудовым договором.

Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада директора учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кетовского муниципального района в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кетовского муниципального района в соответствии с настоящим Положением в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрации Кетовского муниципального района.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения устанавливается не более 150 % к должностному окладу.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения, по решению главы администрации Кетовского муниципального района может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без

учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Земского собрания Кстовского муниципального района.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается распоряжением главы Администрации Кстовского муниципального района в кратности 3.

Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности 2,7.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

По решению учредителя информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год ежемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и предоставления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом учредителем учреждения.

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.4. Премирование директора учреждения осуществляется на основании распоряжения главы администрации района, за счет ассигнований бюджета Кстовского муниципального района, выделенных на эти цели (до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета Кстовского муниципального района на оплату труда работников и персонала учреждений).

3.5. Директору устанавливается ежемесячное денежное поощрение по результатам работы до 25% от должностного оклада. Размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается Комиссией по оценке результатов профессиональной служебной деятельности руководителей администрации Кстовского муниципального района за выполнение всех показателей результативности профессиональной деятельности директора. Перечень показателей результативности:

- качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей;
- проведение мероприятий в соответствии с утвержденным планом работы;
- исполнение поручений и документов, переданных главой

- администрации района;
- исполнение обращений граждан;
 - своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения;
 - организация предоставления муниципальных услуг;
 - соблюдение трудовой дисциплины;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - отсутствие нарушений требований Федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
 - отсутствие штрафов, пеней, неустоек и других финансовых нарушений.

По решению учредителя и (или) главного распорядителя средств бюджета Кетовского муниципального района могут устанавливаться иные показатели результативности профессиональной деятельности директора учреждения.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителя директора и главного бухгалтера, порядок и критерии выплаты устанавливаются директором учреждения и определяются трудовым договором, в соответствии с настоящим Положением.

3.7. Установление заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, являющегося получателем бюджетных средств, осуществляется с учетом возможностей бюджета Кетовского муниципального района и бюджета городского поселения города Кетово при формировании бюджета Кетовского муниципального района и бюджета городского поселения города Кетово на очередной финансовый год.

3.8. В пределах фонда оплаты труда ежегодно по предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска директору учреждения может быть выплачена материальная помощь в соответствии с распоряжением главы администрации Кетовского муниципального района в пределах фонда оплаты труда один раз до двух должностных окладов.

Директор



А.В. Давыдов