



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 4»  
МБУ «СШОР №4»  
П Р И К А З

Миасский городской округ

31.03.2022 г.

№ 65

Об утверждении Положения  
«Об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 4»

В соответствии с постановлением Администрации Миасского городского округа от 21.03.2022г. №1221 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа», Уставом учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 4» от 23.01.2017 г.
2. Утвердить новое Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 4» согласно приложению к настоящему приказу.
3. Расходы, связанные с реализацией настоящего приказа, осуществлять в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год по муниципальному бюджетному учреждению «Спортивная школа олимпийского резерва № 4».
4. С 01.04.2022 года документоведу Пимшиной О.В. уведомить сотрудников под подпись с настоящим приказом, с 01.06.2022 года заключить с сотрудниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.
5. Начальнику отдела Узуногло Н.Л. разместить настоящий приказ на сайте sport4miass.ru.
6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

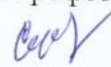
Директор



Н.И. Фейсканов



Принято с учетом мнения  
первичной профсоюзной организации

  
Т.В.Серебрякова

*проверено Умшт.*

Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивная школа олимпийского резерва № 4»,  
подведомственного Управлению по физической культуре и спорту Администрации  
Миасского городского округа»

## I. Общие положения

1. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения « Спортивная школа олимпийского резерва № 4», подведомственного Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа» (далее по тексту – Положение , МБУ «СШОР № 4») разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 02.05.2015 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 г. № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», Приказов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: от 28.03.2019 г. № 194н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен», от 28.03.2019 г. № 191н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер», от 08.09.2014 г. № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист», постановления Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области, утвержденного постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 101-П и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Челябинской области, органов местного самоуправления Миасского городского округа, регулирующих вопросы оплаты труда, содержащих нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников МБУ « СШОР № 4», подведомственного Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа (далее по тексту - учреждение в соответствующем падеже и числе).

2. Положение об оплате труда учреждения утверждается локальным актом учреждения по согласованию с Управлением по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа (далее по тексту - Управление ФКиС АМГО).

3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих или профессиональных стандартов;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного действующим законодательством;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного действующим законодательством;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников учреждения;
- 9) Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области.

4. Условия оплаты труда работника учреждения, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (приложении или дополнительном соглашении к трудовому договору).

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы работникам в учреждении устанавливается в соответствии со ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (при наличии) учреждения не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В трудовом договоре с работником учреждения (в приложении или в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, надбавки стимулирующего и доплаты компенсационного характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт учреждения, регулирующий порядок осуществления надбавок стимулирующего и доплат компенсационного характера.

5. Работник учреждения имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников, профессий рабочих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг (работ), учреждение может привлекать работников на условиях

срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии со статьей 59. Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Заработная плата работника учреждения начисляется за фактически отработанное время, предельными размерами не ограничивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

7. 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.

8. Заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных надбавок стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных надбавок стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

9. В случаях, когда размер оплаты труда работника учреждения зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в соответствии с условиями и порядком, установленными настоящим Положением, на основании локального акта учреждения:

- 1) при увеличении стажа непрерывной работы;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- 3) при установлении или присвоении квалификационной категории;
- 4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия;
- 5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

10. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения, согласовывается с начальником Управления ФКиС АМГО и главным бухгалтером отраслевого (функционального) органа Администрации МГО, в полномочия которого входит данная функция, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих, размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера, сумму фонда оплаты труда работников из расчета на месяц и год.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ «СШОР № 4», формирования фонда оплаты труда учреждения.

11. Оплата труда работников учреждения включает в себя: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, доплаты компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера.

12. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты в виде выплат, которые относятся к надбавкам стимулирующего характера.

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются, с учетом обеспечения финансовыми средствами, в пределах фонда оплаты труда учреждения, следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад (должностной оклад), новую тарифную ставку, на них не начисляются надбавки стимулирующего и доплаты компенсационного характера, кроме районного коэффициента.

Размер выплат по соответствующему повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей должности или профессии рабочего на соответствующий повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются локальным актом учреждения, в котором указываются конкретные размеры повышающих коэффициентов, перечень должностей служащих, период их действия и основания.

13. Коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника (тренера, старшего тренера, инструктора-методиста, старшего инструктора-методиста, педагога-организатора, тренера по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (далее - тренер АФК), спортсмена, спортсмена - инструктора, спортсмена-ведущего и иных специалистов по должностям, в отношении которых установлены квалификации в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками или профессиональными стандартами) устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки конкретного работника, его компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации по должностям специалистов, перечисленных в настоящем пункте настоящего Положения, определяются в соответствии с размерами, установленными в таблицах № 1 и № 2 настоящего Положения.

Таблица № 1

Размеры коэффициента квалификации тренера, старшего тренера, инструктора-методиста, старшего инструктора-методиста и иных специалистов по должностям, в отношении которых установлены квалификации в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками или профессиональными стандартами

Уровень квалификации	Размер коэффициента квалификации
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	0,1

Коэффициент квалификации по должностям спортсменов, спортсмен-инструктор и спортсмен-ведущий устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания), размеры которых приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры коэффициента квалификации для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Заслуженный мастер спорта	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 3	до 3

Примечание: конкретные размеры коэффициентов квалификации устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на основании локального акта учреждения.

14. При расчете повышающих коэффициентов специфики работы учитываются особенности деятельности учреждения, а также наличие специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для специализированных отделений устанавливается в размере 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений. При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

15. Работникам учреждения положением об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом директора учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику учреждения.

Персональный повышающий коэффициент по должностям инструктор-методист, старший инструктор-методист, заведующий отделением, начальник отдела, учитывая сложность и важность выполняемой работы, устанавливается в размере 1,5 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

16. Фонд оплаты труда учреждения (далее - ФОТ) формируется на календарный год в расчете на штатную численность исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Округа, размеров субсидий муниципальному бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, предусмотренных на оплату труда и включенных в нормативные затраты на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ), в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Начальник Управления ФКиС АМГО ежегодно в срок до 31 января утверждает локальным актом структуру фонда оплаты труда учреждения, размеры окладной, стимулирующей частей, устанавливаемых исходя из суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также годовой фонд оплаты труда учреждения, в соответствии с настоящим Положением. Начальник Управления ФКиС АМГО несет ответственность за формирование ФОТ учреждения и использование денежных средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, подведомственного Управлению ФКиС АМГО.

При формировании ФОТ учреждения в обязательном порядке учитывается следующее условие: предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

17. При формировании годового ФОТ учреждения учитываются средства для выплаты:  
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы - в размере 12 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год;

- надбавок стимулирующего характера - в размере, равном разности годового фонда оплаты труда и суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат компенсационного характера;

- доплат компенсационного характера.

Доля окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должна составлять не более 70 % фонда оплаты труда учреждения, подведомственного Управлению ФКиС АМГО, (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

На все виды выплат и надбавок, кроме материальной помощи, начисляется районный коэффициент в размере 15 %.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в рублях и копейках, на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда согласно приложениям 1-4 к настоящему Положению и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложениям 5-6 к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности служащего, профессии рабочего в Перечне профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, учреждение вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности, профессии рабочего, которая должна соответствовать уставным целям учреждения, включена в Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденный постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 г. № 367, приказом Госкомспорта РФ от 30.11.1995 г. № 325 «О рекомендуемых штатах физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений», присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по таким должностям, профессиям рабочих устанавливаются аттестационной комиссией с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

19. Размер должностного оклада директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с условиями, установленными в разделе VI настоящего Положения.

20. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, профессии рабочих так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Для определения уровня профессиональной подготовки работников учреждения проводится их аттестация. Аттестация работников учреждения проводится аттестационной комиссией, формируемой директором учреждения. Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников учреждения, а также формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается директором учреждения и согласовывается начальником Управления ФКиС АМГО.

21. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных

уставом учреждения целей деятельности учреждения (Приложение 7 к настоящему Положению).

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (Приложение 7 к настоящему Положению).

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 (Приложение 7 к настоящему Положению).

22. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются доплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, выплачивается материальная помощь, условия и порядок выплаты который установлены в разделе VII настоящего Положения.

### III. Порядок и условия установления доплат компенсационного характера работникам учреждения.

23. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) на основании локального акта учреждения.

24. Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

25. Работникам учреждения устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) доплаты 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);
- 4) доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

26. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса РФ в виде доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.



Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту настоящего пункта именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 25, а также в первом абзаце пункта 26 настоящего Положения, выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

27. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) повышенной оплаты сверхурочной работы;
- 7) доплата за работу в ночное время.

28. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

29. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Повышенная оплата производится работникам учреждения за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 г. № 26-П.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором. По желанию работника учреждения, 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.

32. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса.

33. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 07.12.2017 г. № 38-П.

34. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных Указом Президента РФ от 30.11.1995г. №1203 «Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне», Законом Российской Федерации от 21.07.1993г. №5485-1 «О государственной тайне», Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» Приказом Минздравсоцразвития РФ от 19.05.2011 г. № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы работы со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работы с шифрами, на основании распоряжения Администрации Миасского городского округа.

35. Доплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения либо в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат (один вид выплат в отношении другого вида выплат, кроме районного коэффициента).

#### IV. Порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам учреждения.

36. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок:

- за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)) или надбавка за результативность предоставленных услуг, выполненных работ;
- за качество выполненных работ;
- за переход спортсмена;
- молодым специалистам;
- за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника;
- надбавка за работу, связанную с работой с инвалидами и с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- за стаж работы, выслугу лет;
- за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;
- премиальные надбавки по итогам работы в отчетном периоде - за месяц, квартал, год;

- за работу в сельских населенных пунктах;
- за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта.

37. Работникам основного персонала учреждения (в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок:

- за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды));
- за качество выполненных работ;
- за переход спортсмена;
- молодым специалистам;
- за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;
- за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта.

1) Размеры надбавок за результативность предоставленных услуг, выполненных основными работниками учреждения, (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)), приведены в таблице № 3 настоящего Положения.

Таблица № 3

Размеры надбавок за результативность предоставленных услуг, выполненных основными работниками учреждения, (результативное участие в подготовке спортсмена (команды))

N № п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер надбавки в % к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	Инструктору-методисту, старшему инструктору-методисту
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3

3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований;  
командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно

1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования, начиная со старшего юношеского возраста	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

Стимулирующая надбавка к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы тренера, старшего тренера за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)) устанавливается с начала очередного календарного года на срок один год на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований по результатам официальных спортивных соревнований, прошедших в предыдущем календарном году, за исключением Олимпийских игр, по которым выплата за подготовку спортсмена устанавливается до проведения следующих Олимпийских игр. В случае участия спортсмена в двух и более соревнованиях одного и того же статуса официальных спортивных соревнований - по наивысшему спортивному результату спортсмена.

Размер надбавки за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)) устанавливается с учетом личного вклада тренера, с учетом статуса официального спортивного соревнования, занятого места (призеры, победители, участники), количества спортсменов, на основании локального акта учреждения.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, спортсмен улучшил спортивный результат, то размер норматива оплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения.

Особенности выплаты надбавки за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)) устанавливаются в следующих случаях:

- тренеру, старшему тренеру - за подготовку спортсмена, занявшего призовые места в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- устанавливаются инструктору-методисту, старшему инструктору-методисту, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Выплата за результативную подготовку спортсмена устанавливается:

1) за 4 - 6-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 7 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;

2) за 2- 3 место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 5 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;

3) за 1- место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 4 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе.

Коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений - 1,00;

для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,10;

для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,15.

В зависимости от используемой в учреждении системы нормирования труда тренерского состава применяются нормативы оплаты труда тренеров за результативную подготовку спортсмена, приведенные в Таблице № 3 настоящего Положения.

Данные нормативы за подготовку спортсменов применяются при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

2) Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполненных работ устанавливается работнику МБУ «СШОР № 4» в соответствии с критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 4 настоящего Положения.

Таблица № 4

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

N № п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных организаций, осуществляющих спортивную подготовку		
На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 10
5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
6.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	до 20
8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 5
9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50

N № п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
11.	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 20
12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	до 20
13.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
14.	Передача спортсменов в региональные ЦСП (ЦОП) (за каждого спортсмена)	до 20
2. Критерии оценки работы тренерского состава СШОР (специализированных отделений спортивных школ)		
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 10
5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
6.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
7.	Передача спортсменов в региональные ЦСП (ЦОП) (за каждого спортсмена)	до 20

N № п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	до 20
9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 20
12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
13.	Передача спортсменов в региональные ЦСП (ЦОП) (за каждого спортсмена)	до 20
На этапе высшего спортивного мастерства		
14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
15.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 30

Порядок об условиях выплаты надбавки за качество выполненных работ тренерским составом, установление показателей и критериев оценки их работы, размеры надбавки за качество выполненных работ устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

3) Надбавка за переход спортсмена.

Тренер, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на данную стимулирующую выплату в течение не менее трех лет с момента достижения спортсменом результатов.

Надбавка тренерам за переход спортсмена к другому тренеру на более высокий этап спортивной подготовки (этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства), в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (далее именуется - выплата за переход спортсмена).

Надбавка за переход спортсмена осуществляется только по видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр, в течение трех лет с даты перехода спортсмена. В случае отчисления спортсмена из учреждения выплата за переход спортсмена прекращается до истечения трехлетнего срока.



В случае перехода спортсмена в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, выплата за переход спортсмена осуществляется на основании соглашения или договора оказания услуг, заключенных между спортсменом и иной организацией, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, и ежегодно подтверждается справкой, подписанной руководителем иной организации, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

Размеры надбавки за переход спортсмена устанавливаются в соответствии с таблицей № 5 настоящего Положения.

Размеры надбавки за переход спортсмена

Таблица № 5

Период осуществления выплаты надбавки за переход спортсмена с даты перехода спортсмена, годы	Расчет размера надбавки за переход спортсмена
первый год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100$
второй год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,75$
третий год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,50$

где:

$P_v$  - размер выплаты за переход спортсмена;

$D_o$  - размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы, установленные приложением 4 настоящего Положения;

$n_1, n_2, \dots, n_n$  - количество спортсменов, перешедших на более высокий этап спортивной подготовки;

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - размер расчетного норматива за подготовку одного спортсмена по этапу спортивной подготовки, на который зачислен спортсмен.

#### 4) Надбавка молодым специалистам.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное образование или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты заключения с молодым специалистом трудового договора.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы молодого специалиста на основании локального акта учреждения.

Тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами, устанавливаются надбавка в размере 10 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на основании локального акта учреждения.

5) Тренеру, старшему тренеру на этапе начальной подготовки (далее именуется - НП) и этапов спортивной специализации (далее именуется - СС) устанавливаются стимулирующие выплаты за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Размер надбавки за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, установлен в таблице № 6.

Таблица № 6

Этапы подготовки	Процент сохранности контингента	Размер надбавки за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
НП	80	до 15
СС начальной специализации (до двух лет)	70	до 20
СС углубленной специализации (свыше двух лет)	70	до 30

38. Работникам административно - управленческого персонала МБУ «СШОР № 4» (в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок:

- надбавка за результативность предоставленных услуг, выполненных работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполненных работ;
- надбавка за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- надбавка за работу, связанную с работой инвалидами и с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта.

1) Надбавка за результативность предоставленных услуг, выполненных работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере за:

- добросовестное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения; критерий оценки - отсутствие замечаний, предупреждений, оперативное грамотное выполнение работ, предоставление услуг по соответствующему направлению, исполнение в срок контрольных поручений, заданий;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; критерий оценки - отсутствие замечаний, возвратов на доработку отчетных документов, отсутствие нарушений сроков предоставления и сдачи отчетности;

- участие работника учреждения в выполнении важных работ, мероприятий; критерий оценки - отсутствие замечаний, предупреждений, оперативное грамотное выполнение порученной работы в пределах своей компетенции.

Надбавки за результативность предоставленных услуг, выполненных работ устанавливается заместителю директора по спортивно-методической работе, заместителю директора по финансово-хозяйственной деятельности, заместителю директора по спортивным сооружениям, заведующему отделением (начальнику отдела) при оказании практической помощи тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат, на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Установление надбавки работнику за результативность предоставленных услуг, выполненных работ осуществляется по результатам оценки выполнения показателей эффективности труда работника.

Конкретные показатели эффективности труда работника, критерии оценки их выполнения, а также размеры и период их установления утверждаются локальным актом учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности труда каждого работника производится по представленным отчетам за отчетный период на заседании балансовой комиссии учреждения.

2) Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за:

- выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ; критерий оценки - инициативное, грамотное выполнение заданий и работ в установленные сроки, без замечаний, претензий и возвратов на доработку;

- организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения; критерий оценки - качественное, своевременное проведение мероприятий, без жалоб и замечаний, претензий с творческим подходом.

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, приведены в таблице № 7 настоящего Положения.

Таблица № 7

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации	Наличие тренера, над которым осуществляется наставничество	до 10
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 40
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	до 30
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных	1 - 3 места	до 15

Показатель	Критерий	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня		

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 100% от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей должности профессии рабочего и устанавливаются на основании локального акта учреждения.

3) Надбавка за качество выполненных работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере за:

- высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение сроков, регламентов, стандартов предоставления муниципальных услуг (выполнения работ), исполнения муниципальных функций;
- подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения:
- отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству работы работника;

выполнение муниципального задания учреждением.

Показатели качества и критерии оценки по каждому работнику, занимающему соответствующую должность или профессию рабочего, утверждаются локальным актом учреждения.

Размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются с учетом оценки выполнения показателей эффективности труда работников учреждения, утверждаемых локальным актом учреждения, и устанавливаются локальным актом учреждения.

39. Работникам вспомогательного персонала МБУ «СШОР № 4» по конкретной должности служащего, профессии рабочего устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

1) за качество выполняемых работ на основании локальных актов учреждения в соответствии с достигнутыми показателями эффективности труда:

- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (организацией);
- за наличие положительных отзывов о работе;
- отсутствие предупреждений, претензий со стороны директора, руководителя структурного подразделения (с учетом иерархической подчиненности) к исполнению должностных обязанностей.

2) за результативность предоставленных услуг, выполненных работ;

40. Всем работникам МБУ «СШОР № 4» устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (кроме вспомогательного персонала);

- за работу, связанную с работой с инвалидами и с лицами с ограниченными возможностями здоровья (кроме вспомогательного персонала);

- за стаж работы, выслугу лет, которые устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций;

- за опыт и достижения всем работникам учреждения, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

- премиальные надбавки по итогам работы в отчетном периоде - за месяц, квартал, год.

1) Надбавка за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), размеры которых установлены в таблице № 8 настоящего Положения.

Таблица № 8

Размеры надбавки за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)

Наименование надбавки	Размеры надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	10-20%

2) Надбавка стимулирующего характера за работу, связанную с работой с инвалидами и с лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год на основании локального акта учреждения.

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

При определении стажа работы, исчисляемого для выслуги лет, учитываются периоды работы:

1) в органах местного самоуправления, в отраслевых (функциональных) органах Администрации Миасского городского округа с правами юридического лица;

2) в муниципальных учреждениях, созданных органами местного самоуправления по решению вопросов местного значения и финансируемых из средств бюджета Миасского городского округа;

3) в организациях на должностях руководителей в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37, в стаж засчитывается не более 5 лет работы на указанных должностях;

4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, приходящегося на период работы, исчисляемого для выслуги лет;

5) периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, периоды службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы.

Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются независимо от сроков перерыва в работе (службе). Стаж работы исчисляется в календарном порядке (в годах, месяцах, днях).

Время работы (службы) в вышеуказанных органах, организациях засчитывается в стаж работы из расчета один день работы (службы) за один день.

Размеры надбавки за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы приведены в таблице № 9 настоящего Положения.

Таблица № 9

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

Показатель	Размеры надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 1 до 5 лет	10 %
Стаж работы от 5 до 10 лет	15%
Стаж работы свыше 10 лет	20%

4) Размеры надбавки за опыт и достижения работникам учреждения, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице № 10 настоящего Положения.

Таблица № 10

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

Наименование надбавки	Размеры надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР: Почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50 %
Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; знак «Отличник физической культуры и спорта»; нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	30 %
Ведомственные награды Медаль Петра Лесгафта, Медаль Николая Озерова, почетные грамоты федерального органа исполнительной власти в области физической культуры, спорта и другие ведомственные награды и звания.	20 %
Знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО) (золото, серебро, бронза)	5%

При наличии у работника учреждения двух и более оснований для установления надбавки за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, указанная надбавка устанавливается в наибольшем размере.

5) Премияльные надбавки устанавливаются всем работникам учреждения по итогам работы в отчетном периоде - за месяц, квартал, год с учетом личного вклада за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, 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, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

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

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

Премирование работников учреждения осуществляется на основании локального акта учреждения. Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Порядок об условиях осуществления поощрения, установления премиальных выплат, показателей и критериев оценки их выполнения устанавливаются нормативными локальными актами учреждения.

б) За работу в сельских населенных пунктах.

Надбавка работникам учреждения за работу в сельских населенных пунктах устанавливается в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании локального акта учреждения и в соответствии с Перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах Миасского городского округа, утвержденным решением Собрания депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010 г. № 6.

41. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютном размере.

42. Выплаты надбавок стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются, начисляются по результатам работы учреждения, структурного подразделения, работника в отчетном периоде, на основании локального акта учреждения.

43. К показателям, влияющих на изменение, а именно уменьшение до 100 процентов, размера премиальных надбавок по итогам работы в отчетном периоде относятся:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов муниципального учреждения;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу муниципального учреждения;

- наличие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству работы работника;
- наличие предупреждений, претензий со стороны директора, руководителя структурного подразделения (с учетом иерархической подчиненностью) к исполнению должностных обязанностей.

Снижение размеров премиальных надбавок или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трех месяцев с момента совершения, с предоставлением объяснительной записки работника в отношении, которого производится снижение, на основании приказа директора учреждения, протокола балансовой комиссии учреждения.

Показатели депремирования по должностям служащих, профессиям рабочих утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

44. Премия по итогам работы за отчетный период - за месяц, квартал, год не выплачивается работникам, в том числе директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру:

- 1) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

- 2) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- 3) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При увольнении работника, в том числе директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, премия по итогам работы за отчетный период начисляется пропорционально отработанному времени.

45. Надбавки стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента), иных стимулирующих выплат (один вид выплат в отношении другого вида выплат).

#### V. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава учреждения

46. Продолжительность рабочего времени тренера составляет 40 часов в неделю (при работе по совместительству - не более 20 часов в неделю).

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Отношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным актом учреждения с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника, учитывая, что тренерской работы должно быть не менее 60 % от общего объема рабочего времени.

47. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственной тренерской работы 24 часа в неделю.

Объем тренерской нагрузки, установленной тренеру, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

48. Объем тренерской нагрузки тренеров, установленной на начало тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году по инициативе директора учреждения, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год сохраняется преимущество тренеров в подготовке спортсменов, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.



Об изменении объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, директор уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора, и представляет в Управление по физической культуре и спорту Администрации МГО скорректированную тарификацию в течение 10 календарных дней со дня уведомления работников об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, либо заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего изменение объема тренерской нагрузки.

49. Тарифицирование работников учреждения, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, осуществляется с применением разных методов по каждой группе. МБУ «СШОР № 4», в зависимости от специфики уставной деятельности, определяет и утверждает локальным актом нормирования труда по согласованию с начальником Управления ФКиС АМГО.

50. Наполняемость групп и максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки устанавливаются программами спортивной подготовки, учитывая требования федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Привлечение дополнительных тренеров и иных специалистов к спортивной подготовке производится в соответствии с требованиями федеральных стандартов по спортивной подготовке по данному виду спорта.

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами учреждения, при этом используя:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом спортсменов, закрепленных персонально за каждым специалистом). Тарифицирование указанных работников учреждения осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики;

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) федеральными стандартами спортивной подготовки. Тарифицирование указанных работников учреждения осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

51. Заработная плата по должностям спортсменов, спортсменов-ведущий, спортсменов-инструктор определяется по формуле:

$$Зп = До \times ППК + КВ + СВ, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

ППК - персональный повышающий коэффициент;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

52. Устанавливаются следующие методики расчета оплаты труда тренера, старшего тренера:

1) При «почасовом» методе нормирования труда заработная плата рассчитывается по формуле:

$$Зп = До \times Кч/24 + КВ + СВ, \text{ где}$$

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
 Кч - количество часов тренировочных занятий, проводимых тренером в неделю, согласно утвержденному в Учреждении расписанию тренировочных занятий  
 КВ - компенсационные выплаты;  
 СВ - стимулирующие выплаты.

2) При «подушевом» методе нормирования труда заработная плата рассчитывается по формуле:

$Zп = До \times (n1 \times k1 \times v1 + n2 \times k2 \times v2 + \dots + nn \times kn \times vn) / 100 \times Ks + KB + CB$ , где:

Zп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

n1, n2...nn - количество лиц, занимающихся с тренером, осуществляющим спортивную подготовку, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

k1, k2...kn - размер расчетного норматива за подготовку одного спортсмена по каждому этапу спортивной подготовки;

v1, v2...vn-v1, v2...vn - коэффициент участия тренера, в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу спортивной подготовки на определенном этапе спортивной подготовки (коэффициент не может превышать показатель равный 1). Коэффициент участия применяется только в случае, если тренер осуществляет работу с группой в меньшем объеме, чем установленный программой объем работы на определенном этапе (периоде) подготовки или при бригадном методе работы;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты;

Ks – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (кроме, указанных в пункте 51 настоящего Положения)- 1,0;

Для видов спорта (спортивных дисциплин) - 1,0;

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых видов спорта) - 1,1;

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, - 0,9;

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - 0,8;

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

Уровень соревновательной конкуренции определяется по следующим показателям: отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Челябинской области по виду спорта (спортивной дисциплине);

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

Размеры нормативов за подготовку одного спортсмена приведены в таблице № 11 настоящего Положения.

Таблица № 11

Размеры нормативов за подготовку одного спортсмена  
и для работы с группой

Этап спортивной подготовки	Период	Норматив за подготовку одного спортсмена (в % от оклада)	Допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) - расчетные нормативы для работы с группой	
			Количество отработанных часов	Коэффициент
Спортивно-				

оздоровительный этап	Весь период	2,2	6	0,33
Этап начальной подготовки	до года	3,0	5	0,28
			6	0,33
			8	0,44
	свыше года	4,0	6	0,33
			8	0,44
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальная специализация (до двух лет)	6,0	9	0,50
			12	0,66
			14	0,77
	Углубленная специализация (свыше двух лет)	10,0	12	0,66
			14	0,77
			15	0,83
			16	0,88
			18	1,0
			20	1,11
			18	1,0
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	24,0	21	1,16
			24	1,33
			28	1,55
			32	1,77
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	39,0	24	1,33
			28	1,55
			32	1,77

СО - спортивно-оздоровительный этап;  
 НП - этап начальной подготовки;  
 Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);  
 ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;  
 ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

#### VI. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

54. Размер должностного оклада директора учреждения определяется Трудовым договором (приложением к трудовому договору, дополнительным соглашением к Трудовому договору), в зависимости от сложности руководства учреждением, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости учреждения, путем отнесения к группе по оплате труда директора учреждения, исходя из суммы баллов:

Группа по оплате труда директора учреждения	I	II	III	IV
Сумма баллов по показателям оценки сложности руководства учреждением («от» и «до» - включительно)	свыше 4001	от 4000 до 2001	от 1001 до 2000	до 1000
Размер должностного оклада, рублей	51 000	43 490	37 031	31 650

Группа по оплате труда директора учреждения устанавливается ежегодно на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства учреждением,

установленных в Приложении 9 к настоящему Положению, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы по уставной деятельности.

Выполнение показателей оценки сложности руководства учреждением за отчетный год утверждается начальником Управления ФКиС АМГО, подписывается директором учреждения и согласовывается с главным бухгалтером централизованной бухгалтерии.

За директором учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

55. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы Трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением Администрации МГО.

Новые условия оплаты труда директора учреждения вносятся в трудовой договор, заключаемый между директором учреждения и Учредителем - Управлением ФКиС АМГО.

Внесение изменений в условия оплаты труда директора учреждения, установленные в трудовых договорах, осуществляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может пересматриваться в части изменения размеров стимулирования труда директора учреждения, а также перечня показателей, размеров и сроков премирования директора учреждения.

56. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер соотношения средней месячной заработной платы вышеуказанных в настоящем пункте категорий работников в учреждении устанавливается ежегодно на основании локального акта Управления по физической культуре и спорту Администрации МГО в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Соотношение средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников,

рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

57. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

58. Доплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, органов местного самоуправления Миасского городского округа, в соответствии с разделом III настоящего Положения, и закрепляются в трудовых договорах (приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору).

59. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру в соответствии с разделом IV настоящего Положения, закрепляются в трудовом договоре (приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору).

60. Директору учреждения премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде (квартале, полугодии, девять месяцев, год) устанавливаются ежеквартально на основании оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора с учетом выполнения показателей утвержденного муниципального задания на оказание муниципальных услуг, выполнение работ и производится на основании приказа начальника Управления ФКиС АМГО, который разрабатывается на основании соответствующего протокола Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения и стимулирования директора учреждения.

Директору учреждения надбавки стимулирующего характера: за стаж работы, выслугу лет; за опыт и достижения, государственные и ведомственные звания и награды устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения, закрепляются в Трудовом договоре (приложении к Трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору) в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

61. Размер надбавок стимулирующего характера директору учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, не может превышать двух должностных окладов.

62. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения и стимулирования директора учреждения, созданная на основании приказа начальника Управления ФКиС АМГО, устанавливает директору учреждения размеры надбавок стимулирующего характера за отчетный квартал на основании оценки выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора с учетом выполнения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) для муниципального бюджетного учреждения.

63. Директор учреждения обязан ежеквартально представлять отчет о выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности за отчетный период (Приложение 9 настоящего Положения) на рассмотрение в Комиссию по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения и стимулирования директора учреждения, которая принимает объективное решение о выплатах стимулирующего характера директору учреждения, на основании приказа начальника Управления ФКиС АМГО, протокола вышеуказанной комиссии.

64. Управление ФКиС АМГО определяет права и полномочия Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения и стимулирования директора подведомственного учреждения.

Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде (в I квартале, полугодие, за девять месяцев, за год), а именно:

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде в сумме 100 баллов директору устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в размере 100% от установленного в его Трудовом договоре (приложении или дополнительном соглашении к Трудовому договору) размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде от 50 баллов до 99 баллов директору устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в процентах пропорционально количеству набранных баллов от установленного в его Трудовом договоре (приложении или дополнительном соглашении к Трудовому договору) размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента.

- в остальных случаях выплаты стимулирующего характера в отчетном периоде не начисляются.

65. Единовременное премирование директора учреждения производится за выполнение особо важных и срочных работ, за организацию и проведение ответственных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, качественное выполнение внеплановых работ по заданию Управления ФКиС АМГО, на основании приказа начальника Управления ФКиС АМГО, с указанием величины единовременной премии (в процентном отношении к должностному окладу директора или суммой) и основания для выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

66. Директору учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам размеры выплат премиальных надбавок по итогам работы в отчетном периоде снижаются до 100 процентов в случаях:

- нарушения исполнительской, трудовой и производственной дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб;
- нарушение правил бюджетного учёта и нарушение бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявленных нарушений правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, техники безопасности
- наличия фактов нецелевого расходования средств бюджета МГО;
- нарушения сроков исполнения распоряжений, указаний начальника Управления ФКиС АМГО, Главы Округа, заместителя Главы Округа (по социальным вопросам) – с учетом иерархической подчиненности;
- выявления нарушений правил противопожарной безопасности, техники безопасности;
- предписаний надзорных органов.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка, ходатайство, объяснительная записка).

Снижение размеров премиальных надбавок заместителя директора и главного бухгалтера осуществляется на основании решений балансовой комиссии и приказа директора учреждения.

67. В случае прекращения трудового договора с директором учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) директора ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

68. Надбавки стимулирующего характера и доплаты компенсационного характера директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении стимулирующих выплат (один вид выплат стимулирующего характера в отношении других видов выплат стимулирующего характера) и компенсационных выплат (один вид выплат компенсационного характера в отношении других видов выплат компенсационного характера, за исключением районного коэффициента).

#### VII. Заключительные положения.

69. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

70. Изменение условий оплаты труда работников учреждения осуществляется:

- 1) в соответствии с настоящим Положением;
- 2) при наличии законодательного акта об изменении условий оплаты труда;

71. При установлении факта нарушения условий оплаты труда, указанных в настоящем Положении, директор учреждения обязан принять меры к немедленному их устранению и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

72. Работникам МБУ «СШОР № 4» оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь оказывается работникам учреждения по уважительным причинам при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск (в размере в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения) в календарный год;
- рождении ребенка у работника (при наличии подтверждающих документов);
- вступлении в первый брак работником (при наличии подтверждающих документов);
- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);
- в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья (при наличии подтверждающих документов);
- в связи с юбилейной датой (55-летие и каждые последующие пять лет при наличии подтверждающих документов);
- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена) (при наличии подтверждающих документов);
- смерти работника в период трудовых отношений в учреждении.

В случае смерти работника в период его трудовых отношений материальная помощь однократно может быть оказана членам его семьи (дети, супруг, родители).

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения в каждом случае индивидуально, оформляется локальным нормативным актом учреждения. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику материальной помощи является его заявление, представленное директору учреждения. А в случае смерти работника - на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

73. Оказание материальной помощи директору учреждения осуществляется в размере до одного оклада, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

74. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

75. При увольнении работников, в том числе директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, стимулирующие выплаты итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

76. Об изменении условий оплаты труда, введении новых норм труда работники учреждения должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

77. Директор учреждения за организацию оплаты труда и выплату заработной платы несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом.

Приложение 1  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих профессии рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	2 984,00
2 квалификационный уровень	3 283,00

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 030,00
2 квалификационный уровень	4 863,00
3 квалификационный уровень	5 371,00
4 квалификационный уровень	5 877,00



Приложение 2  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Размеры  
должностных окладов (окладов) работников, занимающих общеотраслевые  
должности руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих,  
отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых  
должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом  
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации  
от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных  
квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	2 984,00
2 квалификационный уровень	3 283,00

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 030,00
2 квалификационный уровень	4 863,00
3 квалификационный уровень	5 371,00
4 квалификационный уровень	5 877,00
5 квалификационный уровень	6 416,00

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	6 951,00
2 квалификационный уровень	7 517,00
3 квалификационный уровень	8 057,00
4 квалификационный уровень	8 591,00
5 квалификационный уровень	9 129,00

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	8 711,00
2 квалификационный уровень	9 337,00
3 квалификационный уровень	9 962,00

Приложение 3  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Размеры  
должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности специалистов  
физической культуры и спорта

Перечень должностей работников физической культуры и спорта,  
отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей  
работников физической культуры и спорта, установлен приказом Министерства  
здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля  
2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
должностей работников физической культуры и спорта».

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников физической культуры и спорта  
первого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	2 984,00
2 квалификационный уровень	3 283,00

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников физической культуры и спорта  
второго уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 030,00
2 квалификационный уровень	4 863,00
3 квалификационный уровень	5 371,00

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников физической культуры и спорта

третьего уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	6 951,00
2 квалификационный уровень	7 517,00

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников физической культуры и спорта

четвертого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
	9 337,00

Примечание: настоящее приложение не распространяется на должности: тренер, старший тренер, тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер по резерву сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); инструктор по спорту, старший инструктор-методист; спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор.

Приложение 4  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям тренер,  
старший тренер, тренер-консультант

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
5 квалификационный уровень	10 441,00
6 квалификационный уровень	11 931,00
7 квалификационный уровень	13 422,00
8 квалификационный уровень	14 914,00

Примечание: перечень должностей работников физической культуры и спорта в настоящем приложении установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 г. № 191н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер».

Приложение 5  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Размеры  
должностных окладов (окладов) работников по должностям  
инструктор по спорту, инструктор – методист, старший инструктор-методист

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
4 квалификационный уровень	9 337,00
5 квалификационный уровень	10 441,00
6 квалификационный уровень	11 931,00

Примечание: перечень должностей работников физической культуры и спорта в настоящем приложении установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 г. № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист».

Приложение 6  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Размеры должностных окладов (окладов) работников по должностям  
спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
3 квалификационный уровень	6 951,00
4 квалификационный уровень	9 337,00

Примечание: перечень должностей работников физической культуры и спорта в настоящем приложении установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 186н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен».

Приложение 6.1.  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Размеры должностных окладов (окладов) по должностям медицинских и  
фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к  
профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и  
фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и  
социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении  
профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических  
работников».

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический  
персонал»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	4 030,00
2 квалификационный уровень	4 863,00
3 квалификационный уровень	5 371,00
4 квалификационный уровень	5 877,00
5 квалификационный уровень	6 416,00

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	7 517,00

Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений  
учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист,  
провизор)»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	8 711,00

Приложение 7  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу по МБУ «СШОР № 4», подведомственного Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа

1. Основной персонал учреждения:

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Тренер
2	Тренер - консультант
3	Старший тренер
4	Тренер наездник
5	Инструктор-методист
6	Старший инструктор-методист
7	Спортсмен
8	Спортсмен-ведущий
9	Спортсмен-инструктор
10	Сопровождающий спортсмена - инвалида первой группы инвалидности
11	Инструктор по спорту
12	Педагог-организатор
13	Тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре
14	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре
15	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений в МБУ «СШОР «Старт», осуществляющий ежедневную подготовку к тренировочному процессу в соответствии с должностной инструкцией ремонтника плоскостных спортивных сооружений, тарифно-квалификационной характеристикой или профессиональным стандартом.
16	Заместитель директора по финансово хозяйственной деятельности (в рамках полномочий, в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором)
17	Заместитель директора по спортивно - методической работе (в рамках полномочий, в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором)
18	Заместитель директора по спортивным сооружениям работе (в рамках



	полномочий, в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором)
19	Заведующий отделением (начальник отдела)

2. Вспомогательный персонал учреждения:

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Дворник
2	Дежурный по спортивному залу
3	Уборщик служебных помещений
4	Сторож (вахтер)
5	Сторож
6	Слесарь-сантехник
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8	Подсобный рабочий
9	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
10	Техник-механик
11	Главный инженер
12	Водитель автомобиля
13	Водитель льдозаливочного комбайна (водитель транспортно-уборочной машины)
14	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений
15	Гардеробщик
16	Кассир
17	Механик по обслуживанию звуковой техники
18	Медицинская сестра (брат) по массажу
19	Грузчик
20	Кладовщик
21	Садовник
22	Специалист по подготовки спортивного инвентаря
23	Уборщик производственных помещений
24	Уборщик территорий (дворник)
25	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
26	Рабочий по уходу за внутренней территорией спортивных сооружений
27	Рабочий по уходу за трибунами
28	Коневод

3. Административно-управленческий персонал учреждения:

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Директор
2	Специалист по охране труда
3	Главный бухгалтер
4	Бухгалтер
5	Экономист
6	Специалист в сфере закупок
7	Инспектор по кадрам
8	Секретарь
9	Документовед
10	Заведующий складом
11	Заведующий хозяйством
12	Начальник хозяйственного отдела
13	Юрисконсульт

Приложение 8  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по  
физической культуре и спорту  
Администрации Миасского городского  
округа»

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности  
директора учреждения, критерии их оценки

№ п/ п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)
1	Исполнение принятых бюджетных обязательств в пределах доведенных до получателей бюджетных средств лимитов бюджетных обязательств по казенным учреждениям, в пределах бюджетных назначений, утвержденных в планах финансово – хозяйственной деятельности по бюджетным учреждениям	1) Отсутствие кредиторской задолженности 13 баллов; 2) Невыполнение показателя - наличие кредиторской задолженности 0 баллов; 3) Отсутствие дебиторской задолженности 13 баллов; 4) Невыполнение показателя - наличие дебиторской задолженности 0 баллов; Примечание: сумма задолженности учитывается без задолженности по налогам, страховым взносам, заработной плате.
2	Соблюдение бюджетного и налогового законодательства, требований Федеральных законов от 05.04.2013г. №44-ФЗ «О Контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» заказчиком по срокам подачи заявок и порядку их оформления	1) Качественная, своевременная сдача соответствующих отчетов, без замечаний, возвратов на доработку 10 баллов; 2) Наличие нарушений сроков сдачи соответствующих отчетов, наличие замечаний, возвратов на доработку (-) 10 баллов; 3) Отсутствие задолженности по налогам 5 баллов; 4) Наличие задолженности по налогам (-) 5 баллов; 5) Отсутствие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих компетентных органов, ФАС, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки 5 баллов;

№ п/ п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)
		6) Наличие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих компетентных органов, ФАС, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки (-) 5 баллов;
3	Выполнение показателей муниципального задания	1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме показателей муниципального задания 15 баллов; 2) Невыполнение одного и более показателей муниципального задания (-) 15 баллов;
4	Выполнение целевых индикаторов и показателей муниципальных программ; данный показатель годовой*	1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных целевых индикаторов и показателей муниципальных программ 5 баллов; 2) Невыполнение одного и более целевых индикаторов и показателей муниципальных программ (-) 5 баллов;
5	Доля заключенных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства в контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, в общей стоимости заключенных муниципальных контрактов в учреждении**;	1) В объеме 15 % и более совокупного годового объема закупок 5 баллов; 2) В объеме менее 15 % совокупного годового объема закупок (-) 5 баллов;
6	Выполнение указов Президента РФ, постановлений, распоряжений, поручений Губернатора Челябинской области; постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; выполнение приказов, распоряжений начальника Управления ФКиС АМГО, указаний, поручений начальника Управления ФКиС АМГО; подготовка ответов на обращения граждан; подготовка документов с установленными сроками исполнения; исполнение	1) Инициативное, надлежащее, своевременное выполнение: указов Президента РФ, постановлений, распоряжений, поручений Губернатора Челябинской области; постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; выполнение приказов, распоряжений начальника Управления ФКиС АМГО, указаний, поручений начальника Управления ФКиС АМГО; подготовка ответов на обращения граждан; подготовка документов с установленными сроками исполнения; исполнение 10 баллов; 2) Ненадлежащее, несвоевременное выполнение: указов Президента РФ, постановлений, распоряжений, поручений Губернатора Челябинской

№ п/ п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)
	протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий;	области; постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; выполнение приказов, распоряжений начальника Управления ФКиС АМГО, указаний, поручений начальника Управления ФКиС АМГО; подготовка ответов на обращения граждан; подготовка документов с установленными сроками исполнения; исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий (-) 10 баллов;
7	Своевременная выплата заработной платы	1) Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате 3 балла; 2) Наличие просроченной задолженности по заработной плате (-3) балла;
8	Уровень среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования	1) Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 6 баллов; 2) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде, из всех источников финансирования, по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования (-) 6 баллов;
9	Отсутствие претензий и жалоб, признанных обоснованными, от потребителей услуг к качеству предоставления услуг учреждением	1) Отсутствие претензий и жалоб, признанных обоснованными, от потребителей услуг к качеству предоставления услуг учреждением 10 баллов; 2) Наличие претензий и жалоб, признанных обоснованными, от потребителей услуг к качеству предоставления услуг учреждением (-) 10 баллов;

Примечание:

\*значение показателя в установленном размере учитывается номинально в I квартале, полугодии, за девять месяцев, а при годовой оценке - количество баллов учитывается по факту выполнения данного показателя;

\*\* расчетная формула: числитель - общая стоимость заключенных муниципальных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства (тысяч рублей) и знаменатель – общая стоимость заключенных муниципальных контрактов в учреждении (тысяч рублей); значение результата расчета устанавливается в процентах.

Утверждаю

Начальник Управления ФКиС АМГО

Приложение 9

к Положению «Об оплате труда работников МБУ «СШОР № 4»,  
подведомственного Управлению по физической  
культуре и спорту Администрации Миасского городского округа»  
Показатели оценки сложности руководства учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2	3	4	5	6=4*5
1.	Количество физических (юридических) лиц, в отношении которых оказаны в отчетном периоде муниципальные услуги, выполнены работы	из расчета за каждое физическое (юридическое) лицо (всего)	0,5		
		из расчёта за каждое физическое лицо с ограниченными возможностями здоровья за каждого штатного работника	1		
2.	Всего штатных работников в учреждении (по основному месту работы)	вторую квалификационную категорию	0,5		
		первую квалификационную категорию	1		
		высшую квалификационную категорию	2		
3.	Количество структурных подразделений в учреждении (управлений, служб, отделов, секторов и др.)	за каждое структурное подразделение:	10		
		из расчета за каждый объект	20		
4.	Количество объектов, закреплённых на праве оперативного управления в составе учреждения,				
		из расчета за каждый объект	10		
5.	Количество объектов, оборудованных и используемых в тренировочном процессе:				
		из расчета за каждый объект	10		

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2 спортивная площадка, стадион, бассейн и другие спортивные сооружения (в зависимости от их состояния и степени использования) на основе договора аренды, договора безвозмездного пользования и др.	3	4	5	6=4*5
6.	Подготовка учреждения: - к началу отопительного сезона; - учебно-спортивного сезона.	Наличие акта готовности Отсутствие	20 0		
7.	Наличие в учреждении этапов спортивной подготовки				
	Спортивно-оздоровительный этап	за каждую группу	3		
	Этап начальной подготовки	за каждую группу	5		
	Этап спортивной специализации	за каждого обучающегося	1		
	Этап совершенствования спортивного мастерства	за каждого обучающегося	2,5		
	Этап высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5		
8.	Наличие земельных участков	за каждую единицу	10		
9.	Наличие автотранспортных средств, состоящих на балансе учреждения, осуществляющих организованную перевозку группы детей, перевозку людей.	за каждую единицу	20		
10	Наличие автотранспортных средств, используемых в уставных целях учреждения (без учета автотранспортных средств, указанных в строке 9.)	за каждую единицу	10		
11.	Организация и участие в проведении спортивно-массовых мероприятий (включенных в календарь)	за каждое мероприятие			
		муниципальные	5		
		областные	10		
		УРФО	12		

№ п/п	Показатели	Условия	Количество о баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2	3	4	5	6=4*5
		всероссийские	15		
		международные	20		
12.	Наличие музея в учреждении	за единицу	10		
13.	Ведение приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом	ежемесячное ведение в течение года	20		
14.	Количество заключенных контрактов по итогам закупок: (из расчета на заключенный контракт)	непостоянный характер	10		
		осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) – аукционы, котировки	10		
		у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя)	5		
15.	Количество спортсменов, которым присвоено спортивное звание за отчетный период (год): (из расчета за каждого спортсмена)	Мастер спорта международного класса	30		
		Мастер спорта	20		
16.	Количество спортсменов, которым присвоены спортивные разряды: I, КМС; для видов спорта: бокс, дзюдо, самбо, а также игровых видов спорта - наличие I юношеского, II и III спортивного разряда в отчетный период (адаптивные виды спорта)	из расчета за каждого спортсмена	10		
17.	Количество спортсменов: (из расчета за каждого спортсмена)	включенных в состав сборной команды России	15		
		победителей и призеров Уральского Федерального округа, Всероссийских	10		

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2	3	4	5	6=4*5
18.	Предоставление услуг для людей с ограниченными возможностями	соревнований, первенств России Спартакиады молодежи России			
19.	Количество спортсменов, включенных в состав сборной субъекта Российской Федерации	наличие отсутствует	10 0		
20.	Участие в Спартакиаде учащихся Челябинской области «Олимпийские надежды Южного Урала», в Областной летней и зимней Спартакиаде инвалидов	из расчета за каждого спортсмена	5		
		первое место	30		
		второе место	20		
		третье место	10		
21.	Количество спортсменов, выполнивших норм ГТО в учреждении	70 - 100%	10		
22.	(от общего количества спортсменов в учреждении)	Менее 70%	0		
23.	Организация работы тренеров по месту жительства	наличие	10		
24.	Организация трудовой занятости подростков	наличие	10		
25.	Ввод в эксплуатацию спортивного сооружения	за каждую единицу	50		
	Количество видов спорта культивируемые в учреждении	за каждый вид спорта	10		
	Итого:				

Директор МБУ «СШОР № 4»

Согласовано:

Главный бухгалтер