

СОГЛАСОВАНО

Директор МКУ «Управление ФКиС» МГО

В.В. Васильев



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «СШ №4»

Н.И. Фейсманов

Приказ №5 п.3 от 23.01.2017г.



Принято с учетом мнения
первичной профсоюзной организации

Серебрякова Т.В. Серебрякова

Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 4» подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управление по физической культуре и спорту» Миасского городского округа»

I. Общие положения

1. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа №4», подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управлению по физической культуре и спорту» Миасского городского округа (далее по тексту - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 04.12.2007г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 02.05.2015г. №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, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Приказов Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013г. №1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта», от 30.10.2015г. №999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.04.2014г. №186н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен», от 07.04.2014 г. № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер», от 08.09.2014 г. № 630н «Об утверждении профессионального стандарта Инструктор-методист», письма Министерства спорта Российской Федерации от 12.05.2014г. №ВМ-04-10/2554 о направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, 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 17.08.2010г. №101-П, Приказа Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области от 21.04.2016г. №21-ю «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу на новую систему оплаты труда работников учреждений спортивной направленности», Решения Собрания депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010г. №6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда

работников муниципальных учреждений» 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 муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 4», подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управлению по физической культуре и спорту» Миасского городского округа.

2. Положение об оплате труда муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 4» (далее по тексту «СШ № 4») утверждается локальным актом «СШ № 4» по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Управление по физической культуре и спорту» Миасского городского округа (далее по тексту – МКУ «Управление ФКиС» МГО).

3. Оплата труда работников «СШ № 4» учреждения спортивной подготовки устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников «СШ № 4».

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

В трудовом договоре с работником (приложении или в дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются конкретные размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт «СШ № 4», регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5. Работник 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, 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.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на

условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением, на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

8. Заработная плата работника «СШ № 4» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

9. Штатное расписание «СШ № 4» утверждается директором «СШ № 4», согласовывается с директором и главным бухгалтером МКУ «Управление ФКиС» МГО и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих, размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, сумму фонда оплаты труда работников из расчета на месяц и год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников «СШ № 4», формирования фонда оплаты труда «СШ № 4»

10. Оплата труда работников «СШ № 4» включает в себя: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

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

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, в пределах фонда оплаты труда устанавливаются 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 начисляется выплаты стимулирующего и компенсационного характера, кроме районного коэффициента.

Размер выплат по соответствующему повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на соответствующий повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской нагрузки на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается локальным актом «СШ № 4» по согласованию с МКУ «Управление ФКиС» МГО, в котором указывается конкретные размеры повышающих коэффициентов, перечень должностей служащих и период их действия.

12. Коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника (тренера, инструктора-методиста) устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации для перечисленных в настоящем пункте работников приведены в таблице №1.

Размер коэффициента квалификации тренера, старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста

Уровень квалификации	размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	до 0,3
первая квалификационная категория	до 0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	до 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

13. При расчете повышающих коэффициентов специфики работы учитываются особенности деятельности «СШ № 4» осуществляющего спортивную подготовку, а также наличие специализированных отделений по видам спорта в учреждении.

Коэффициент специфики работы специализированных отделений, а также отделений по олимпийским видам спорта, устанавливаются в размере 0,15 к окладу тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений. При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается в соответствии с разделом V настоящего Положения.

15. Фонд оплаты труда «СШ № 4» формируется на календарный год исходя из объемов размеров субсидий «СШ № 4» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, предусмотренных на оплату труда и включенных в нормативные затраты на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

МКУ «Управление ФКиС» МГО ежегодно в срок до 31 января утверждает локальным нормативным актом структуру фонда оплаты труда «СШ № 4», размеры окладной, стимулирующей частей, устанавливаемых исходя из суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также годовой фонд оплаты труда «СШ № 4», в соответствии с настоящим Положением. Директор МКУ «Управление ФКиС» МГО несет ответственность за формирование ФОТ «СШ № 4» и использование денежных средств, предусмотренных на

оплату труда работников «СШ № 4», подведомственного МКУ «Управление ФКиС» МГО.

При формировании ФОТ «СШ № 4» в обязательном порядке учитываются следующие условия:

- доля выплат стимулирующего характера (без учета районного коэффициента) в структуре фонда оплаты труда «СШ № 4» должна составлять не менее 30%;
- предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда «СШ № 4» в размере не более 40 процентов.

16. При формировании годового ФОТ «СШ № 4» учитываются средства для выплаты:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размере 12 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат стимулирующего характера в размере до 6.04 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников «СШ № 4» устанавливаются в рублях и копейках, на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложениям 1-4 к настоящему Положению и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложениям 5-7 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, «СШ № 4» вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности, профессии рабочего, которая должна соответствовать уставным целям «СШ № 4», включена в Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов утвержденный Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994г. №367, 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) 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.

18. Размер должностного оклада директора «СШ № 4», его заместителей устанавливаются в соответствии с условиями, установленными в разделе VI настоящего Положения.

19. 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 «СШ № 4», в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (при наличии разряда КМС по избранному виду спорта).

Для определения уровня профессиональной подготовки работников «СШ № 4» проводится их аттестация. Аттестация работников «СШ № 4» проводится аттестационной комиссией, формируемой директором «СШ № 4». Положение о порядке и условиях

проведения аттестации работников»СШ № 4», а также формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается директором «СШ № 4».

20. Основной персонал «СШ № 4» - работники «СШ № 4», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом «СШ № 4» целей деятельности»СШ № 4» (Приложение 8 к настоящему Положению).

Вспомогательный персонал «СШ № 4» - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом «СШ № 4» целей деятельности «СШ № 4», включая обслуживание зданий и оборудования (Приложение 8 к настоящему Положению).

Административно-управленческий персонал «СШ № 4» - работники «СШ № 4», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники «СШ № 4», выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности «СШ № 4» (Приложение 8 к настоящему Положению).

21. С учетом условий труда работникам «СШ № 4» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, выплаты 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 выплат компенсационного характера

22. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в виде надбавок 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).

23. 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 декабря 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.

24. Работникам «СШ № 4» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

25. Выплаты 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). Оплата труда работников «СШ

№ 4», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Директор «СШ № 4» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту 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 24, а также в первом абзаце пункта 25 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.

26. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе 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.

27. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

28. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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.

29. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника 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.

30. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы производится работникам в соответствии со статьями 152, 153 Трудового Кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом «СШ № 4» или трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном

размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

32. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам учреждения в порядке и размере, определенных статьей 148 Трудового кодекса, законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников либо в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад) ставки 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 выплат стимулирующего характера работникам «СШ № 4»

34. Всем работникам «СШ № 4» кроме директора, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок:

1) надбавка за результативность предоставленных услуг, выполненных работ. Указанная надбавка 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 в выполнении важных работ, мероприятий; критерий оценки - отсутствие замечаний, предупреждений, оперативное грамотное выполнение порученной работы в пределах своей компетенции.

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 «СШ № 4».

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

Особенности выплаты надбавки за результативность выполненных работ устанавливаются в следующих случаях:

- тренеру, старшему тренеру - за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, осуществляющей спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию на срок не более до 2 лет;

- тренеру, старшему тренеру - за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- устанавливаются иным специалистам (инструктору-методисту, старшему – инструктору методисту, заместителю директора по спортивной работе, заместителю директора по методической работе, заведующему отделением, начальнику отдела),

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

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в таблице №3.

Таблица №3

Размеры стимулирующей выплаты
работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % отставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерс кому составу	руководителям и иным специалистам
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	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

	фестиваль				
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 выплата к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника (тренера, старшего тренера) за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за

исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

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

2) Надбавка молодым специалистам в соответствии с Положением о статусе молодого специалиста, утвержденным локальным актом МКУ «Управление ФКиС» МГО.

Тренерам и другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами, устанавливаются надбавка в размере от 10 до 15% к должностному окладу на основании локального акта «СШ № 4».

3) Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) 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 «СШ № 4»; критерий оценки - качественное, своевременное проведение мероприятий, без жалоб и замечаний, претензий с творческим подходом.

Размер надбавки за интенсивность работы составляет до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей должности, профессии рабочего.

Размеры выплаты за интенсивность и напряженность работы устанавливаются работникам «СШ № 4», иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, приведены в таблице №4.

Таблица №4

Размеры выплаты за интенсивность и напряженность работы инструкторам-методистам, старшему инструктору-методисту заведующим отделением, начальникам отдела

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	Доля спортсменов выполнивших КПН 90-100% от общего количества занимающихся выплата до 30%
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	Доля спортсменов получивших спортивный разряд(звание) 60-100% от общего количества

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
		занимающихся выплата 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	3-5% от общего количества занимающихся выплата до 40%
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	5-15% от общего количества занимающихся выплата до 35%

4) надбавок

за качество выполненных работ, которые устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) 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 «СШ № 4»;
- отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству работы работника;
- отсутствие предупреждений, претензий со стороны директора, заместителей директора (с учетом иерархической подчиненности) к исполнению должностных обязанностей.

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

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется с учетом количественной оценки показателей эффективности труда работников «СШ № 4».

утверждаемых директором «СШ № 4», и устанавливается на основании локального акта «СШ № 4».

Выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с достигнутыми показателями эффективности труда производятся также за:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (организацией);
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы «СШ № 4» например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- выполнение муниципального задания «СШ № 4».

Тренерскому составу устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице №5.

Таблица №5

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
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

п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
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
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 СДЮСШОР (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)		

п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
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
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

5) стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет, которые устанавливаются в целях укрепления кадрового состава «СШ № 4», осуществляющей спортивную подготовку.

сохранения преемственности и тренерских традиций.

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

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы приведены в таблице №6.

Таблица №6

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

Показатель	размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 5 до 10 лет	от 3 до 5
Стаж работы от 10 до 20 лет	от 5 до 10
Стаж работы от 20 до 25 лет	от 10 до 20
Стаж работы свыше 25 лет	от 20 до 25

б) выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, размеры которых приведены в таблице №7.

Таблица №7

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

Наименование выплаты	Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50-100%
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40-50%
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20-40%

Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований)	10-20%
--	--------

7) выплат 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.

Таблица №8

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

Наименование выплаты	Размеры выплат 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%

8) Премияльные выплаты устанавливаются всем работникам по итогам работы в отчетном периоде 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 «СШ № 4», 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 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 «СШ № 4», осуществляющей спортивную подготовку, осуществляется по решению директора «СШ № 4». Конкретный размер премиальных выплат устанавливается как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам «СШ № 4» в процентном отношении к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

36. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора «СШ № 4» в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются, начисляются по результатам работы «СШ № 4», работника «СШ № 4» в отчетном периоде.

37. К показателям, влияющих на изменение, а именно уменьшение до 100 процентов,

размера стимулирующих выплат, 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 «СШ № 4»;
- 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 «СШ № 4»;
- наличие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству работы работника;
- наличие предупреждений, претензий со стороны директора, заместителей директора (с учетом иерархической подчиненностью) к исполнению должностных обязанностей.

Снижение размеров стимулирующих выплат 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 «СШ № 4».

Показатели депремирования по должностям служащих, профессиям рабочих утверждаются локальным нормативным актом «СШ № 4».

38. Премия по итогам работы за отчетный период не выплачивается работникам, в том числе директору «СШ № 4», его заместителям:

- 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 «СШ № 4», его заместителей, премия по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

39. Выплаты 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).

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам «СШ № 4» в процентном отношении к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

V. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

41. Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, осуществляется с применением разных методов по каждой группе. «СШ № 4» в зависимости от специфики уставной деятельности, определяет и утверждает локальным актом нормирования труда по согласованию с МКУ «Управление ФКиС» МГО.

42. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования «СШ № 4», осуществляющей спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами «СШ № 4», при этом используя:

- а) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам

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

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

43. устанавливаются четыре метода нормирования труда:

а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод);

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

в) по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального;

г) по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки («рейтинговый» метод).

44. В расчет оплаты труда тренерского состава включаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, рассчитанные с учетом установленной в «СШ № 4» системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

45. Устанавливаются следующие методики расчета оплаты труда тренерского состава:

1) При «почасовом» методе расчет выплаты (P_v) производится по формуле:

$$P_v = D_o \times K_n / 20 \times S, \text{ где:}$$

- D_o - должностной оклад (оклад), ставка заработной платы по должности, устанавливается настоящим Положением;

- K_n - количество часов в неделю, проводимых тренером, тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) тренировочных занятий;

- S - коэффициент специализации.

2) При «подушесвом» методе расчет выплаты (P_v) производится по формуле:

$$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times K_s \times S, \text{ где:}$$

- D_o - должностной оклад (оклад), ставка заработной платы по должности, устанавливается настоящим Положением;

- n_1, n_2, \dots, n_n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

- k_1, k_2, \dots, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

- v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

- K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (K_s) (кроме указанных ниже в настоящем подпункте пункта 45) - 1,0;

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

Для базовых видов спорта - 1,1;

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

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять 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);

S - коэффициент специализации.

3) При «групповом» методе расчет выплаты (Pв) производится по формуле:

$Pв = \text{Дох} (g_1 \times r_1 \times v_1 + g_2 \times r_2 \times v_2 + \dots + g_n \times r_n \times v_n) \times K_s \times S$, где:

- До - должностной оклад (оклад), ставка заработной платы по должности, устанавливается настоящим Положением;

- g_1, g_2, \dots, g_n - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки;

- r_1, r_2, \dots, r_n - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки;

подготовки,

v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S - коэффициент специализации.

4) При «рейтинговом» методе расчет выплаты (Pв) производится по формуле:

$Pв = \text{До} \times R \times K_n \times K_s \times S$, где:

- До - должностной оклад (оклад), ставка заработной платы по должности, устанавливается настоящим Положением;

R - расчетная часовая ставка оплаты труда тренера, установленная ему «СШ № 4» с учетом квалификации, опыта работы, достигнутых результатов (рейтинга);

K_n - количество часов в неделю, проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в организации графику занятий;

S - коэффициент специализации.

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой приведены в таблице №9.

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

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) - расчетные нормативы для работы с группой	Минимальное кол-во спортсменов при "подушном" методе, уравнивающей оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек
ВСМ	Весь период	8	32	39-25	1,78	2
ССМ	Весь период	8	24-28	24- 15	1,5	4
Т(СС)	Углубленной специализации (Т-2)	12	12-20	10-6	1,00	7
	Начальной специализации (Т-1)	14	9-14	6- 5	0,67	9
НП	Свыше года (НП-2)	20	8 -9	4	0,44	10
	До одного года (НП-1)	25	6	3	0,33	12
СО	Весь период	30	до 6	2,2	0,33	25

Сокращения, используемые в таблице №9:

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.

Уровень соревновательной конкуренции определяется по одному или нескольким следующим показателям:

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

- в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне

или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

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

Коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений - 1,00;

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

В зависимости от используемой в «СШ № 4» системы нормирования труда тренерского состава применяются нормативы оплаты труда тренеров за результативную подготовку спортсмена, приведенные в Таблице №3 настоящего Положения.

Данные нормативы целесообразно применять либо при расчете оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при подушном методе расчета), либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

Размер норматива оплаты труда тренера, за результативную подготовку спортсмена устанавливаются по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях (раздел IV Таблицы №3 настоящего Положения) - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами организации, осуществляющей спортивную подготовку.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами «СШ № 4».

VI. Условия оплаты труда директора «СШ № 4», его заместителей

46. Заработная плата директора «СШ № 4», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

47. Размер должностного оклада директора «СШ № 4» определяется Трудовым договором, в зависимости от сложности руководства «СШ № 4», связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости «СШ № 4», путем отнесения к группе по оплате труда директора «СШ № 4», исходя из суммы баллов:

Группа по оплате труда директора «СШ № 4»	I	II	III	IV
Сумма баллов по показателям оценки сложности руководства «СШ № 4» («от» и «до» - включительно)	свыше 1300	от 1100 до 1300	от 701 до 1099	до 700
Размер должностного оклада, рублей	37000,00	31500,00	26000,00	20000,00

Группа по оплате труда директора «СШ № 4» устанавливается на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства «СШ № 4», установленных в Приложении 10 к настоящему Положению, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы по уставной деятельности.

За директором «СШ № 4», если оно находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

48. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда директора «СШ № 4» 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 апреля 2013г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением Администрации МГО.

Новые условия оплаты труда директора «СШ № 4» вносятся в трудовой договор, заключаемый между директором «СШ № 4» и ГРБС - МКУ «Управление ФКиС» МГО.

Внесение изменений в условия оплаты труда директора «СШ № 4», 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 «СШ № 4», а также перечня показателей, размеров и сроков премирования директора «СШ № 4».

49. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора «СШ № 4», подведомственного МКУ «Управление ФК и С» МГО, и средней заработной платы работников «СШ № 4» устанавливается локальным нормативным актом МКУ «Управление ФК и С» МГО в кратности от 1 до 5, исходя из размеров субсидий «СШ № 4» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, предусмотренных на оплату труда и включенных в нормативные затраты на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Соотношение средней заработной платы директора «СШ № 4» и средней заработной платы работников «СШ № 4», 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.

50. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором «СШ № 4» на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора «СШ № 4».

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору «СШ № 4», его заместителя 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).

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям директора в соответствии с разделом IV настоящего Положения, закрепляются в трудовом договоре (приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору).

53. Директору «СШ № 4» выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность работы, за качество выполненных работ, премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде (квартале, полугодии, девять месяцев, год) устанавливаются ежеквартально с учетом выполнения показателей утвержденного муниципального задания на оказание муниципальных услуг, выполнение работ производится на основании приказа директора МКУ «Управление ФКиС» МГО, который разрабатывается на основании соответствующего протокола Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности «СШ № 4» и стимулирования директора «СШ № 4».

54. Размер выплат стимулирующего характера директору «СШ № 4» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности «СШ № 4», не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

55. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности «СШ № 4» и стимулирования директора «СШ № 4», созданная на основании приказа директора МКУ «Управление ФК и С» МГО, устанавливает директору «СШ № 4» выплаты стимулирующего характера с учетом достижения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора «СШ № 4», а также показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) для «СШ № 4».

56. Директор «СШ № 4» обязан ежеквартально представлять отчет о выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности его деятельности за отчетный период (Приложение 9 настоящего Положения) на рассмотрение в Комиссию по оценке выполнения целевых показателей деятельности «СШ № 4» и стимулирования директора «СШ № 4», которая принимает объективное решение о выплатах стимулирующего характера директору «СШ № 4», на основании приказа директора МКУ «Управление ФКиС» МГО, протокола вышеуказанной комиссии.

57. МКУ «Управление ФКиС» МГО определяет права и полномочия Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности «СШ № 4» и стимулирования директора «СШ № 4».

Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора «СШ № 4» производится с учетом выполнения показателей утвержденного муниципального задания предоставления муниципальных услуг, выполнения работ, исходя из количества баллов 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 его Трудовым договором 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 его Трудовым договором размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента.

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

58. Единовременное премирование директора «СШ № 4» производится за выполнение особо важных и срочных работ, за организацию и проведение ответственных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа «СШ № 4», качественное выполнение внеплановых работ по заданию МКУ «Управление ФКиС» МГО, на основании приказа директора МКУ «Управление ФКиС» МГО, с указанием величины единовременной премии (в процентном отношении к должностному окладу директора или суммой) и основания для выплаты.

59. Директору «СШ № 4», его заместителям выплаты стимулирующего характера не начисляются или снижается их размер 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 директора МКУ «Управление ФКиС» МГО, Главы Округа, заместителя Главы Округа (по социальным вопросам) – с учетом иерархической подчиненности;
- выявления нарушений правил противопожарной безопасности, техники безопасности.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору «СШ № 4», его заместителям должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка, ходатайство, объяснительная записка).

60. В случае прекращения трудового договора с директором «СШ № 4» 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.

61. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору «СШ № 4», его заместителям устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), 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

62. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор «СШ № 4» вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

63. Изменение условий оплаты труда работников «СШ № 4» осуществляется:

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

64. При установлении факта нарушения условий оплаты труда, указанных в настоящем Положении, директор «СШ № 4» обязан принять меры к немедленному их устранению и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

65. Работникам «СШ № 4» оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда «СШ № 4».

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

- при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск (в размере до одного должностного оклада) 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 с соответствующим муниципальным учреждением.

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 «СШ № 4» в каждом случае индивидуально, оформляется локальным нормативным актом «СШ № 4». Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику материальной помощи является его заявление, представленное директору «СШ № 4», а в случае смерти работника - на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

66. Оказание материальной помощи директору «СШ № 4» осуществляется в размере до одного оклада, в пределах фонда оплаты труда «СШ № 4».

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

68. При увольнении работников, в том числе директора «СШ № 4», его заместителей, стимулирующие выплаты итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

69. Об изменении условий оплаты труда, введении новых норм труда работники «СШ № 4» должны быть извещены в срок и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

70. Директор «СШ № 4» 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 «СШ № 4»,
подведомственного муниципальному казенному
учреждению «Управление по физической культуре
и спорту» Миасского городского округа

Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	2537,00
2 квалификационный уровень	2792,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3426,00
2 квалификационный уровень	4136,00
3 квалификационный уровень	4568,00
4 квалификационный уровень	4999,00

Приложение 2
к Положению «Об оплате труда работников

МБУ «СШ № 4»,
Подведомственного муниципальному казенному
учреждению «Управление по физической культуре
и спорту» Миасского городского округа

Размеры
должностных окладов по общеотраслевым должностям
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	2537,00
2 квалификационный уровень	2792,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3426,00
2 квалификационный уровень	4136,00
3 квалификационный уровень	4568,00
4 квалификационный уровень	4999,00
5 квалификационный уровень	5456,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5912,00

2 квалификационный уровень	6394,00
3 квалификационный уровень	6852,00
4 квалификационный уровень	7308,00
5 квалификационный уровень	7765,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	7409,00
2 квалификационный уровень	7942,00
3 квалификационный уровень	8475,00

Приложение 3
к Положению «Об оплате труда работников
МБУ «СШ № 4»,
подведомственного муниципальному казенному
учреждению «Управление по физической культуре
и спорту» Миасского городского округа

Размеры
должностных окладов по должностям
работников 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	2537,00
2 квалификационный уровень	2792,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников физической культуры и спорта
второго уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3426,00
2 квалификационный уровень	4136,00
3 квалификационный уровень	4568,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников физической культуры и спорта
третьего уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5912,00
2 квалификационный уровень	6394,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников физической культуры и спорта
четвертого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
	7942,00

Примечание: настоящее приложение не распространяется на должности:
тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, 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 5
к Положению «Об оплате труда работников
МБУ «СП № 4»,
подведомственного муниципальному казенному
учреждению «Управление по физической культуре
и спорту» Миасского городского округа

Размеры
должностных окладов по должностям
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)

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	8880,00
6 квалификационный уровень	10150,00
7 квалификационный уровень	11418,00
8 квалификационный уровень	12687,00

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. № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер».

Приложение 6
к Положению «Об оплате труда работников
МБУ «СШ № 4»,
подведомственного муниципальному казенному
учреждению «Управление по физической культуре
и спорту» Миасского городского округа

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

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	7942,00
5 квалификационный уровень	8880,00
6 квалификационный уровень	10150,00

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 7
к Положению «Об оплате труда работников
МБУ «СШ № 4»,
подведомственного муниципальному казенному
учреждению «Управление по физической культуре
и спорту» Миасского городского округа

Размеры должностных окладов по должностям
спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	5912,00
4 квалификационный уровень	7942,00

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 8
к Положению «Об оплате труда работников

МБУ «СШ № 4»,
подведомственного муниципальному казенному
учреждению «Управление по физической культуре
и спорту» Миасского городского округа

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу по муниципальным бюджетным учреждениям, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление по физической культуре и спорту» Миасского городского округа

1. Основной персонал учреждения:

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Тренер
2	Старший тренер
3	Инструктор-методист
4	Старший инструктор-методист
5	Тренер-преподаватель
6	Старший тренер – преподаватель
7	Спортсмен
8	Спортсмен-ведущий
9	Спортсмен-инструктор
10	Инструктор по спорту
11	Педагог-организатор
12	Тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре
13	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре

2. Вспомогательный персонал учреждения

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Дворник
2	Уборщик служебных помещений
3	Сторож (вахтер)
4	Слесарь-сантехник
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
6	Водитель автомобиля
7	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений
8	Гардеробщик
9	Кассир
10	Грузчик
11	Кладовщик
12	Садовник
13	Уборщик производственных помещений
14	Уборщик территорий (дворник)
15	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

3. Административно-управленческий персонал учреждения

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Директор
2	Заместитель директора по спортивно –методической работе
3	Заместитель директора по финансово -хозяйственной деятельности
4	Заместитель директора по спортивным сооружениям
5	Специалист в области охраны труда
6	Заведующий отделением (начальник отдела)
7	Главный бухгалтер
8	Бухгалтер
9	Экономист
10	Специалист в сфере закупок
11	Инспектор по кадрам
12	Секретарь
13	Документовед
14	Заведующий складом
15	Заведующий хозяйством
16	Начальник хозяйственного отдела
17	Юрисконсульт

Приложение 9
к Положению «Об оплате труда работников

МБУ «СШ № 4»,
подведомственного муниципальному казенному
учреждению «Управление по физической культуре
и спорту» Миасского городского округа

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности
директора МБУ «СШ № 4», 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 (Квартале, полугодии, за девять месяцев, год)
1	Принятие бюджетных обязательств в пределах доведенных до получателей бюджетных средств лимитов бюджетных обязательств	1) Отсутствие просроченной кредиторской задолженности - 15 баллов; 2) Наличие просроченной кредиторской задолженности - 0 баллов; 3) Отсутствие просроченной дебиторской задолженности - 15 баллов; 4) Наличие просроченной дебиторской задолженности - 0 баллов; Примечание: сумма задолженности учитывается без просроченной задолженности по налогам, страховым взносам
2	Соблюдение бюджетного и налогового законодательства	1) Своевременная сдача соответствующих отчетов - 10 баллов; 2) Наличие нарушений сроков сдачи соответствующих отчетов - 0 баллов; 3) Отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам - 10 баллов; 4) Наличие задолженности по налогам и страховым взносам - 0 баллов; 5) Отсутствие штрафных санкций, замечаний, предупреждений, проверяющих органов на основании актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки - 10 баллов; 6) Наличие штрафных санкций, замечаний, предупреждений, проверяющих органов на основании актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки - 0 баллов;
3	Соблюдение требований Федерального закона от 05.04.2013г. №44-ФЗ «О Контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» заказчиком по	1) Отсутствие обоснованных замечаний со стороны проверяющих компетентных органов - 5 баллов; 2) Наличие обоснованных замечаний со стороны проверяющих компетентных органов - 0 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 (Квартале, полугодии, за девять месяцев, год)
	срокам подачи заявок и порядку их оформления	
4	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 МБУ «СШ № 4»*. Данный показатель годовой, исчисляется в процентах.	<p>1) В объеме не менее 15% совокупного годового объема закупок - 5 баллов;</p> <p>2) В объеме менее 15% совокупного годового объема закупок - 0 баллов;</p> <p>Примечание: значение показателя в размере 5 баллов номинально учитывается в I квартале, полугодии, за девять месяцев, а при годовой оценке – количество баллов учитывается по факту выполнения данного показателя.</p>
5	Выполнение приказов, распоряжений директора МКУ «Управление ФКиС» МГО, постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений директора МКУ «Управление ФКиС» МГО указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за МБУ «СШ « 4»; подготовка ответов на обращения граждан; подготовка документов с установленными сроками исполнения; исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий;	<p>1) Инициативное, надлежащее, своевременное выполнение: постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за «СШ № 4»; качественная и своевременная подготовка ответов на обращения граждан; качественная и своевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения; добросовестное исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий - 10 баллов;</p> <p>2) Ненадлежащее, несвоевременное выполнение: постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за «СШ № 4»; некачественная, несвоевременная подготовка ответов на обращения граждан; некачественная и несвоевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения; недобросовестное исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий - 0 баллов;</p>
6	Своевременная выплата заработной платы	<p>1) Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате - 3 баллов;</p> <p>2) Наличие просроченной задолженности по заработной плате - 0 баллов;</p>

№ 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 (Квартале, полугодии, за девять месяцев, год)
7	Уровень среднемесячной заработной платы работников «СШ № 4» в отчетном периоде (в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	1) Рост среднемесячной заработной платы работников «СШ № 4» в отчетном периоде по сравнению с предыдущим отчетным периодом, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) - 2 балла; 2) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников «СШ № 4» в отчетном периоде по сравнению с предыдущим отчетным периодом - 0 баллов;
8	Отсутствие претензий и жалоб, признанных обоснованными, от потребителей услуг к качеству предоставления услуг «СШ № 4»	1) Отсутствие претензий и жалоб, признанных обоснованными, от потребителей услуг к качеству предоставления услуг «СШ № 4» - 15 баллов; 2) Наличие претензий и жалоб, признанных обоснованными, от потребителей услуг к качеству предоставления услуг «СШ № 4» - 0 баллов;
	Итого:	100 баллов

Примечание: * 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 МБУ «СШ № 4» (тысяч рублей); значение результата расчета устанавливается в процентах.