Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа «Врангель»
Находкинского городского округа

СОГЛАСОВАНО
протоколом общего собрания
трудового коллектива
МБУ ДО СШ «Врангель» НГО
от 28.12.2024 № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО СШ
«Врангель» НГО
_____ А.В.Винников
«01» января 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБУ ДО СШ «Врангель» НГО

г. Находка
2025 год

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетное учреждения «Спортивная школа «Врангель» Находкинского городского округа (далее – учреждение) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития физической культуры и спорта в Находкинском городском округе, создания условий для использования принципов «эффективного контракта» при установлении единых принципов системы оплаты труда физкультурно-спортивных учреждений в области физической культуры и спорта.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении:

система оплаты труда работников учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

профессиональные квалификационные группы (далее-ПКГ)– группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат исходя из размера занимаемой ставки;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (надбавки и доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер надбавки к окладу в составе заработной платы;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и порядке, предусмотренных федеральными законами, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края, а также системой оплаты труда;

премия – представляет собой денежную сумму, выплачиваемую работнику в качестве поощрения за достижения в работе, и носит стимулирующий характер. Указанная выплата может быть системной, разовой, периодической и выплачивается обычно по итогам работы;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от количества обучающихся и количеству зданий (объектов), определяемая на основе объемных показателей деятельности учреждения;

социальные выплаты (материальная помощь) – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску, на профилактику заболеваний, социальные нужды;

фонд оплаты труда (далее-ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов (далее-ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов.

фонд надбавок (далее-ФН) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер;

административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности такого учреждения.

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения;

вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Другие понятия и определения, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда с учётом категории работников, включая:

- размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от профессиональной квалификационной группы либо группы по оплате труда руководителей;

- размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) отдельным категориям работников;

- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов)указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.фиксированные размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), а также размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе системы премирования работников учреждения, устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с учётом финансово-экономического положения учреждения.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

1.5.1. Оклада (должностного оклада).

1.5.2. Повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении к окладу по занимаемой должности.

1.5.3. Выплат компенсационного характера.

1.5.4. Стимулирующих выплат(выплачиваются с учётом финансово-экономического положения учреждения, исходя из экономии утверждённого фонда оплаты труда, формируемого за счёт всех источников финансирования).

Руководителям учреждений запрещается устанавливать (начислять) работникам стимулирующие выплаты, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на выплаты по оплате труда учреждения.

1.6. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда.

1.7. При установлении настоящей системы оплаты труда в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения должны быть конкретизированы его должностные обязанности и условия оплаты труда, а также указаны показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат по итогам работы) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.8. Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.9. Руководитель учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при

наличии такого представительного органа) утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

1.9.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на сумму повышающих коэффициентов.Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад работника.

1.9.2. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать с учётом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы междуМРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.12. Система оплаты труда в учреждениях регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актамив соответствиис нормативными правовыми актами Российской Федерации и Находкинского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

1.13.Заработная плата (оплата труда) работников муниципальных учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с изменениями системы оплаты труда, предусмотреннымии настоящимПоложением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до внесения настоящих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. В учреждении, действует нормативно-подушевое финансирование, в расчете на одного спортсмена фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой спортивной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам и утвержденного государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

2.2. ФОТв учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального заданияв установленном порядке из бюджета Находкинского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных бюджетных ассигнований.Учреждение обязано согласовывать с учредителем (курирующим отраслевым органом администрации Находкинского городскогоокруга – управлением по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа) любое изменение структуры штатного расписания.

2.3.1. Штатное расписание, составленное по унифицированной форме Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированныхформ первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», утверждается приказом руководителя организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, работников основного персонала, вспомогательного и административно-управленческого персонала и т.д.), получающих заработную плату из всех источников финансирования.

2.3.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договораза счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Руководителями учреждений обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения, в том числе соответствующих категорий основного персонала.

2.5. Предусмотрены следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- коэффициент квалификации (за квалификационную категорию);

- коэффициент (надбавка) специфики работы (при совмещении должностей, устанавливается только по основной должности).

Размеры коэффициента специфики работы отдельных работников учреждения, устанавливается в сумме значений по следующим основаниям (таблица № 1).

Таблица № 1

Водителям автобусов	Размер повышающего коэффициента
Водителям автобусов вместимостью от 1 до 8 посадочных мест	20%

Водителям, осуществляющим организованные перевозки групп детей автобусами вместимостью от 9 до 35 посадочных мест	30%

Размеры коэффициента квалификации тренеров-преподавателей, спортивных судей Центра ГТО и других специалистов в области физической культуры и спорта указаны в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры коэффициента квалификации
тренеров-преподавателей, спортивных судей Центра ГТО
и других специалистов в области физической культуры и спорта

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	30%
первая квалификационная категория	20%
вторая квалификационная категория (при наличии)	10%

Повышающий коэффициент специфики работы учреждения устанавливается по следующим основаниям (таблица № 3):

Таблица № 3

Размеры коэффициента специфики работы

Основной персонал	Размер повышающего коэффициента
«Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого и второго уровня»	50%
«Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня»	30%

Размер повышающего коэффициентаустанавливается только одному тренеру-преподавателю Учреждения, работающему только с группами спортивно-оздоровительного этапа по виду спорта, при условии наличия по данному виду спорта групп начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа и составляет 25%.

Размер повышающего коэффициента за специфику работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении составляет 15% к окладупо ПКГ и устанавливается тренерам-преподавателям и специалистам, имеющим непосредственное отношение к организации работы с людьми ОВЗ.

3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

3.1.2. 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) (далее - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в форме:

1) доплаты за совмещение профессий (должностей);

2) доплаты за расширение зон обслуживания;

3) доплаты за увеличение объёма работы;

4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

5) доплаты за работу в ночное время;

6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) доплаты за сверхурочную работу.

3.1.3. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и выплачиваются в порядке и размере установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, проживший не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и впервые вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка (Приказ Мин. труда РСФСР от 22.11.1990 № 2 (ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015)

3.2. В соответствии с частью 2 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации фиксированные размеры, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Положением об оплате труда

работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (часть 4 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Размеры, порядок и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанныхвыплат определяются с учётом финансово-экономического положения учреждения (1.4. настоящего Положения).

3.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Порядок расчета компенсационныхвыплаты за работу в особых условиях

4.1. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением в соответствии с действующим законодательством.

4.2. В каждом учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

4.2.1. Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказМинистерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

4.3. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

5. Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы работников основного персонала

5.1. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждом учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

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

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

5.3.1. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5.3.2. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

5.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Особенности оплаты труда работников осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки

6.1. Нормирования труда осуществляется по количеству обучающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером-преподавателем(«подушный» или «подушевой» метод) в соответствии с тарификационным списком(далее - тарификация).

6.2. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации примерных дополнительных образовательных программ, проводить в соответствии с планом комплектования учреждения, осуществляющегоспортивную подготовку, тарификацией работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. Для правового, психолого-педагогического, научно-методического и медицинского обеспечения спортивной подготовки лиц, проходящих спортивную подготовку, учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, может привлекать специалистов высших учебных заведений, других образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих научную подготовку, на условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договора оказания услуг за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Находкинского городского округа.

7. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Период,закоторыйвыплачиваетсяпремия(заквартал,полугодие,9месяцев, год),конкретизируетсялокальнымнормативнымактомруководителяучреждения.

Сцелыопоощренияработниковпремияможетбытьвыплачена:

-засвоевременноеикачественноевыполнение(участиеввыполнении)в оперативномрежимевнеплановых заданий;

-зарешениевопросовотличающихсясрочностьюибольшимобъемом;

-за выполнениеособоважных исрочных заданий(работ).

7.1.1.Навыплатыстимулирующегохарактераучреждениюнеобходимо предусматриватьсредства вобъеменеменее30%фондаоплаты труда.

7.1.2.Выплатыстимулирующегохарактерадолжныотвечатьуставнымзадачам учреждения.Приустановлениивыплатстимулирующегохарактерадляработников учрежденияследуетисходитьизнеобходимостиопределениякачественныхи количественныхпоказателейдлякаждойконкретнойстимулирующейвыплаты,при достижениикоторых данныевыплатыпроизводятся.

7.1.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельностиработниковучреждения,устанавливаютсяколлективн ымидоговорами, соглашениями, локальными нормативными актамис учетом показателей эффективностидеятельностиучреждения.

7.1.4. Размеры выплат стимулирующего характераустанавливаютсявпроцентномотношениикокладам(ставкам)п осоответствующимпрофессиональным квалификационнымгруппамиливабсолютномзначении.

7.1.5.Выплатыстимулирующегохарактера,установленныевпроцентном отношении,применяютсяк окладу(должностномуокладу),ставкезаработнойплаты.

Размервыплатстимулирующегохарактераконкретномуработникуверхним пределомнеограничивается,заисключениемдолжностей,указанныхвразделе9. настоящегоПоложения.

7.1.6.Приопределениивидовиразмероввыплатстимулирующегохарактера рекомендуетсяучитывать:

-успешноеидобросовестноеисполнениеработникомсвоихдолжностных обязанностейвсоответствующемпериоде;

-инициативу,творчествоиприменениевработесовременныхформиметодов организациитруда;

-качественнуюподготовкуипроведениемероприятий,связанныхсуставной деятельностьюучреждения;

-участиевтечениепериодавыполненииособоважныхисрочныхработ (мероприятий).

7.1.7.Выплатыстимулирующегохарактеранеобходимоосуществлятьвпределахб юджетныхассигнованийнаоплатутрудаработниковучреждения,атакже средств, поступающих отприносящей доход деятельности, направляемых учреждением

7.1.8. Необходимо устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностномуокладу),ставкезаработнойплатыработниказаподготовкуи(или) участиевподготовкеспортивногорезерва,какобучающегосявданномучреждении, реализующеедополнительныеобразовательныепрограммыспортивнойподготовки, такиранеепроходившегоподготовку,либопереданногодлядальнейшего прохождениявдругуюорганизацию

7.2. Квыплатамзаинтенсивностьивысокиерезультатыработыотносится выплатазарезультативноеучастиевподготовкеспортсменавспортивных дисциплинах,включенныхвпрограммуОлимпийскихигр,Паралимпийскихигр, Сурдолимпийскихигриныхзначимыхофициальныхмеждународныхспортивных соревнованиях.

7.2.1. Стимулирующиевыплатыработникам,указанныевп.7.2.рекомендуется устанавливать:

-тренерам-преподавателям(преждевсегопервомутренеру-преподавателю), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивныйрезультатнаофициальныхмеждународныхивсероссийскихспортивных соревнованиях,втомчислеивслучаяхпереходаданногоспортсменавдругую организацию,осуществляющуюспортивнуюподготовку;

-

заместителямруководителяучреждения,осуществляющегоспортивнуюподготовку,неп осредственноотвечавшихзаорганизациюподготовкиспортсмена, достигшегозначимыйспортивныйрезультатнаофициальныхмеждународныхи всероссийскихспортивныхсоревнованиях;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю(тренерам-преподавателям)приподготовкеспортсмена,достигшего значимыйспортивныйрезультатнаофициальныхмеждународныхивсероссийских

спортивныхсоревнованиях.

7.2.2. Размерыстимулирующейвыплатыработникамзарезультативноеучасти в подготовкеспортсмена(команды)приведеныв таблице №4.

Таблица N 4

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

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от размера ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)	
				педагогическим работникам	руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские 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
1.2.	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
1.3.	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
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2

	универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	участие	до 20	до 2	до 1
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					
2.1.	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
2.2.	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
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки, младшие юноши и девушки), 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			
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 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
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде 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
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие			
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие			

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортивного резерва предлагается устанавливать 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).

7.2.3. Еслипериоддействияустановленнойстимулирующейвыплаты окладу(должностномуокладу),ставкезаработнойплатыработникаспортсмен улучшилспортивныйрезультат,размерстимулирующейвыплатыпредлагается соответственноувеличиватьиустанавливатьновоеисчислениесрокаегодействия.

7.3. Квыплатамзаинтенсивностьивысокиерезультатыработыотносится надбавказаспецификуработыработниковучреждения,котораяустанавливаетсяпо следующимоснованиям(таблица№5):

Таблица № 5

Надбавка за специфику работы

Профессиональная квалификационная группа	*Размер надбавки*
«Общеотраслевые профессии рабочих»	45 %
дворник;	
сторож (вахтер);	
уборщик служебных помещений;	
«Общеотраслевые должности служащих»	*Размер надбавки*
делопроизводитель;	55 %
специалист по кадрам	75%
«Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ»	*Размер надбавки*
рабочий по обслуживанию и ремонту здания;	50 %
специалист по закупкам	74%
специалист по административно-хозяйственному обеспечению	74%

Надбавки к окладам за специфику работы, выплачиваются из фонда надбавок и могут носить постоянный или временный характер и устанавливается пропорционально должностного оклада.

7.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, приведены в Приложении №3.

7.5.Выплаты за производительность и интенсивность труда производятся работниками в соответствии с достижениями показателями эффективности деятельности учреждения, приведены в Приложении № 3.

7.6.Кгарантированнымвыплатамзакачествовыполняемыхработотносятся выплатызаопытидостиженияработникамучреждений,имеющимгосударственные иведомственныезванияинаграды(СССР,РСФСР,РоссийскойФедерации).Размеры выплатприведенывтаблице№6.

Таблица N 6

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

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
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"	15%
За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", За почетный знак "Отличник физической культуры и спорта"	10%
За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР"	5%
Наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук)	5%
Другие ведомственные награды и звания	5%

Приналичииуработниканесколькихоснованийдлявыплатыокладу(ставке заработнойплаты),установленныенастоящейтаблицей,выплатапроизводитсяпо одномуиз основанийповыборуработника.

7.7. Стимулирующиевыплатызастажнепрерывнойработы.выслугулет необходимоустанавливатьвцеляхукреплениякадровогосоставаучреждения. осуществляющегоспортивнуюподготовку,сохраненияпреемственноститренерских традиций.

Выплатызастажнепрерывнойработы(выслугулет)необходимопроизводить работникам взависимостиотобщего количества лет, проработанных вгосударственныхимуниципальныхучреждениях,органахисполнительнойвластив процентахотоклада(должностногооклада),ставкизаработнойплаты.

Размерыстимулирующихвыплатзастажработы.выслугулетвпроцентахот оклада(должностногооклада),ставкизаработаннойплатыприведенывтаблице №7.

Таблица N 7

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

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработанной платы
Стаж работы от 1 до 5 лет	5
Стаж работы от 5 до 10 лет	7,5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы свыше 15 лет	15

7.8. Стимулирующие выплаты специалистам и вспомогательному персоналу за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах от должностного оклада, приведены в приложение № 4

7.9.Премированиеработниковучреждения.осуществляющегоспортивную подготовку,осуществляетсяпорешениюруководителяучреждения.Конкретный размерпремиальныхвыплатможетустанавливатьсякаквпроцентномотношениикоклад у(должностномуокладу),ставкезаработнойплатыработника,такивабсолютномзначени и.

7.9.1. Премиальные выплаты, размеры и условия ихосуществления устанавливаются коллективнымидоговорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенныхсубсидийнавыполнение муниципальногозаданиянаоказаниемуниципальныхуслуг(выполнениеработ),а такжесредств,полученныхотприносящейдоходдеятельности.

7.9.2.Премиальныевыплатыпоитогамработыосуществляютнаосновании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя). Приэтом влокальномнормативномакте учреждения(например,вПоложенииоматериальномстимулировании)целесообразноус

танавливатьмаксимальныйразмерпремиальнойвыплатыпоитогамработыипорядокопределенияразмерапремиальнойвыплатыпо итогам работы:впроцентахкокладу(должностномуокладу);вабсолютном размере.

7.9.3.Премиальныевыплатыпоитогамработыосуществляютсязасчетивпределах экономиифондаоплаты трудаучреждения,натекущийфинансовыйгод.

7.10.Работникаммогутвыплачиватьсяединовременныепремиикличным юбилейным датам,кпраздникамРоссийскойФедерации,к выходуна пенсию.Данное премированиеработниковучрежденияосуществляетсяпорешениюруководителя учреждения.

Конкретныйразмерпремиальныхвыплатможетустанавливатьсякакв процентномотношениикокладу(должностномуокладу),ставкезаработнойплаты работника,такивабсолютномзначении.

7.11. Стимулирующиевыплатыпоитогамработыневыплачиваются работникам,имеющимнеснятое дисциплинарноевзыскание.

7.12.Недопускаетсяиспользованиевыплатстимулирующегохарактеравцелях повышенияуровняоплатыбезувязкисрезультатамииэффективностьюдеятельности Учрежденияикаждогоработника.Размервознагражденийдолженопределятьсяна основеобъективнойоценкирезультатовтруда

8. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-педагогического состава

8.1. Для тренеров-преподавателей осуществляющих спортивную подготовку, необходимо учитывать, что в рабочее время, включается тренерско-педагогическая 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.

8.1.1. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-педагогическойработы 18 часов в неделю.

8.1.2. За тренерско-педагогическую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-педагогической работы.

8.1.3. Объем тренерско-педагогической нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

8.1.4. Объем тренерско-педагогической нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.1.5. Объем тренерско-педагогической нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

8.1.6. При определении объема тренерско-педагогической нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) необходимо сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

8.1.7. Об изменениях объема тренерско-педагогической нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерско-педагогической нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

8.3. При «подушевом» методе размер оплаты труда (Рот) производится по формуле:

$Рот=ОПКГ\times[n_1\times k_1\times Ks+n_2\times k_2\times Ks +\ldots+n_n\times k_n\times Ks]/100$

где,

ОПКГ - оклад по ПКГ должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения.

n_1, n_2, ... n_n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки.

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

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

8.3.1. Минимальное и максимальное количество обучающихся в одной группе и объем учебно-тренировочных занятий в группе устанавливается в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки и примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовкипо видам спорта.

8.3.2. Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры расчетных нормативов
за подготовку одного спортсмена

Этап спортивной подготовки	СО	НП		Т(СС)		ССМ
Период	Весь период	До одного года	Свыше года	Начальной специализации	Углубленной специализации	Весь период
Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	3	3	5	8	14	23

Сокращения, используемые в таблице № 5:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

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

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства.

8.3.3. Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) для этапа СО – 1,0.

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) для этапов НП, Т, ССМ (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 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 Приморском крае – от 0,8 до 0,5.

8.3.4. Уровень соревновательной конкуренции необходимо определять по одному или нескольким следующим показателям:

- отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) Приморского края 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 Приморского края не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

8.4. В зависимости от используемой в учреждении системы нормирования труда тренерско-педагогического составатакже применяются нормативы оплаты трудатренеров-преподавателей за результативную подготовку спортсмена, приведенные в Таблице № 9.

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

8.5. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена необходимо устанавливать 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 (Приложения № 3 пункт 4 таблица № 4) - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами учреждения, осуществляющей спортивную подготовку.

8.5.1. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателяспортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты необходимо соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения.

8.6. Тренерско-педагогическому составу устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерско-педагогического состава за качество выполняемых работ, указанными в Приложении № 3

8.7. Заработная плата работников учреждений (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.».

9. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения

9.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Компенсационные и стимулирующие выплаты не образуют новый оклад.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем и рассчитывается по формуле:

ДОр = (ОПКГоп х Ккр)+ Нму ,

где:

ДОр - должностной оклад руководителя,

ОПКГоп – оклад по ПКГ работника основного персонала,

Ккр – коэффициент кратности,

Нму – надбавка масштаба управления.

Коэффициент кратности для спортивных школ = 2,4.

Коэффициент кратности для учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, в том числе по месту работы, месту жительства и месту отдыха = 2,3.

К работникам основного персонала в спортивной школе относится тренер-преподаватель.

К работникам основного персонала учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, в том числе по месту работы, месту жительства и месту отдыха относится инструктор по спорту.

Надбавка масштаба управления определяется в зависимости от численности обучающихся в учреждении и наличии в оперативном управлении учреждения двух и более зданий (помещений), в которых осуществляется учебно-тренировочный процесс или мероприятия в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха, находящихся в территориальной отдаленности друг от друга и наличие подразделений (таблица 9).

Таблица № 9

Надбавки масштаба управления руководителя

Надбавка масштаба управления в зависимости от количества обучающихся						
№	Численность обучающихся по состоянию на начало календарного года, человек	Надбавка масштаба управления, руб.	Количество зданий (помещений), объектов, шт.	Надбавка масштаба управления, руб.	Наличие подразделений	
1	до 500	500	2	1 000	2	1 000 руб.
2	501 - 800	1000	3-5	2 000		
3	от 801	1500	Более 5	2 500	3 и более	2 000 руб.

Показатель численности обучающихся определяется по данным статистического отчете 5-ФК.

9.3. Совмещение руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером и другими руководителями в данном учреждении других должностей работников, не относящихся к должностям основного персонала, не допускается.

9.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 20% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

9.5. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается ежемесячная компенсационная выплата. Конкретный размер компенсационныхвыплат руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливаются в трудовом договоре.

9.6. Руководителю учреждения, его заместителям,главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты к должностному окладу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж работыв муниципальных и государственных учреждениях (выслугу лет);

- премии по итогам работы.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемая управлением по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждается приказом начальника управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа.

9.7. Размер стимулирующей выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, приведены в Приложении № 4

9.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру исчисляются из установленного должностного оклада и в пределах выделенных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

9.9. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения не может быть выплачена стимулирующая выплата, премия в связи с окончанием учебно-тренировочного, финансового года в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов администрации Находкинского городского округа, управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа и несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

9.10. Предельный уровень выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования) заместителям руководителя, главному бухгалтеру и

руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается в размере не превышающем 80 % выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

9.11. Размер стимулирующей выплаты за стаж работыв муниципальных и государственных учреждениях (выслугу лет) руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру определяется в соответствии с имеющимся стажем работы в государственных и муниципальных учреждениях (организациях), в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, согласно п. 7.5. настоящего Положения.

9.12. Заработная плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

9.13.Кгарантированнымвыплатамзакачествовыполняемыхработотносятся выплатызаопытидостиженияработникамучреждений,имеющимгосударственные иведомственныезванияинаграды(СССР,РСФСР,РоссийскойФедерации).Размер выплатыустанавливаетсясогласно п. 7.6настоящегоПоложения.».

10. Начисление и выплата заработной платы

10.1. Заработная плата начисляется работникам учреждений в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы.

10.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

10.4. Заработная плата перечисляется работникам на указанный ими счет в банке.

10.5. Выплата заработной платы в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы работнику Учреждения осуществляется два раза в месяц: за первую половину отработанного месяца – 25 числа этого же месяца, за вторую – 10 числа следующего месяца (согласно ПВТР). День выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только в соответствии с федеральным законодательством.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

10.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы

выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Учреждение принимает положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь примерным Положением утвержденным постановлением администрации Находкинского городского округа от 14.08.2023 г. № 1497 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа», по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

11.2. Работники имеют право на социальные выплаты (материальную помощь) в пределах фонда экономии оплаты труда, учреждения.

11.2.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

11.2.2. Порядок и условия осуществления социальных выплат (материальной помощи) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

11.2.3. Решение об оказании материальной помощи руководителям учреждений и её конкретных размерах принимает начальник управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа.

11.3. Руководитель учреждений:

11.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

11.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки:

- для работников учреждения - тарификационный список по форме согласно Приложению № 1 пункт 2 к настоящему Положению;

- для педагогических работников учреждения - тарификационный список по форме согласно Приложению № 1 пункт 3 к настоящему Положению.

11.3.2.1. Тарификационный список работников учреждения заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

11.3.2.2. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

11.3.2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства и (или) совмещения производится раздельно по каждой из должностей.

11.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

11.3.4. Несут ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение № 1

К положению « Об оплате труда работников МАУ ДО СШ «Врангель» НГО» от 01.01.2025г.№1-а

I. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ОСНОВНЫХ РАБОТНИКОВ, ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ИНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (руб.)
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников образования"		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2 квалификационный уровень	секретарь учебной части	16020
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель	21130
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
2 квалификационный уровень	спортивный судья	16748
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту	17164
2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	19038
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"		

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир	14354
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; техник; техник-программист	15068
4 квалификационный уровень	Механик	18210
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	17241
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; рабочий зеленого хозяйства	14354
2 квалификационный уровень	водитель льдоуборочного комбайна	17241
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	15068
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"		
6 уровень квалификации	специалист по охране труда	18210
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.10.2021 N 709н "Об утверждении профессионального стандарта "Механик по холодильной и вентиляционной технике"		
2/3 уровень	машинист холодильных установок	17241

квалификации		
Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ		
Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1"		
3 разряд	рабочий по обслуживанию и ремонту здания	14922
Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 18.09.1984 N 272/17-70 "Об утверждении разделов: "Газовое хозяйство городов, поселков и населенных пунктов", "Водопроводно-канализационное хозяйство", "Зеленое хозяйство", "Фотоработы" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 69"		
3 разряд	оператор хлораторной установки	14922
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"		
6 уровень квалификации	специалист по закупкам; контрактный управляющий	18210
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности"		
5 уровень квалификации	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	17241

2. Форма тарификационного списка для работников учреждения

ФОРМ
А

Приложение № 2
К положению « Об оплате труда работников МАУ ДО СШ «Врангель» НГО» от 01.01.2025г.№1-а

наименование учреждения (полное и сокращенное)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

на _____год

Дата утверждения

численность детей

количество групп

тренировочная нагрузка (часов)

МРОТ

Наименование	№ п/п	ФИО работника	Характер работы (основное, совместительство, совмещение)[1]	Должность (специальность, профессия)	Кол-во штатных единиц	Оклад по ПКГ	Тарифная ставка (должностной оклад), руб.	Доплата за совмещение должностей	Повышающий коэффициент (специфики работы)[2]		Стимулирующие надбавки						Доплата до МРОТ	Компенсационные надбавки						Всего в месяц (без РК, ДВ)	Итого в месяц	Примечание
											выслуга лет		категория		почетное звание			вредность		РК		ДВ				
									%	руб.	%	руб.	%	руб.	%	руб.		%	руб.	20 %	руб.	%	руб.			
1	2	3	4	5	6	7	9=6*7	10	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Административно-управленческий персонал	1																									
	2																									
Основной персонал*	3	Согласно тарификационного списка педагогического персонала		тренер-преподаватель																						
Вспомогательный персонал	4	*Фамилия Имя Отчество*	*основное*	*должность*	*1*	*10100*	*10 100*	*x*	*15*	*1 515,00*	*15*	*1 515,00*					*3 112,00*			*20*	*3 248,40*	*30*	*4 872,60*	*16 242,00*	*24 363,00*	
	5	*Фамилия Имя*	*совмещение*	*другая должность*	*x*	*x*	*x*	*5 500*		*x*		*x*				*x*	*x*		*x*	*20*	*1 100,*	*30*	*1 650,0*	*5 500,00*	*8 250,00*	

		Отчество																			*00*		*0*			
	6	*Фамилия Имя Отчество*	*совместительство (внутреннее)*	*должность*	*0,5*	*10100*	*5 050*	*x*				*378,75*					*2 692,25*			*20*	*1 624,20*	*30*	*2 436,30*	*8 121,00*	*12 181,50*	
ИТОГО:						**x**																				

Выплаты стимулирующего характера (не менее 30%) _____

ИТОГО ФОТ со стимулирующими надбавками в месяц: _____

Директор _____

Главный бухгалтер _____

Работник, ответсвенный за кадровую работу _____

1. При совмещении должностей указывается размер доплаты за дополнительно порученную работу. На доплату за совмещение должностей начисляется только Районный коэффициент и Дальневосточная надбавка

2. Согласно Положению об оплате труда работников учреждения. При этом применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад.

* Тарификационный список педагогического персонала оформляется отдельно. Для физкультурно-спортивных организаций к основному персоналу относится инструктор по спорту. Указывается общей суммой по каждому столбцу (исключение столбцы 6 и 10).

** Округления допускаются только до трех символов после занятой.

3. Форма тарификационного списка для педагогических работников учреждения

ФОРМА

Приложение № 2к положению « Об оплате труда работников МАУ ДО СШ «Врангель» НГО» от 01.01.2025г.№1-а

наименование учреждения (полное и сокращенное)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

на _____год

Дата утверждения

численность детей

количество групп

тренировочная нагрузка (часов)

№ п/п	Фамилия , Имя, Отчество	Занимаемая должность	Образование, наименование образовательного учреждения	Штатные единицы	часовая нагрузка в неделю	Стаж работы	Наличие почетного звания, ученой степени, с учетом указанных оснований	Оклад по ЕКТ	Повышающий коэффициент				Выслуга лет		Надбавки за звание и награды		Размер оплаты труда при "подушевом" методе	Число занимающихся на этапах подготовки (чел.) и норматив оплаты труда																	Итого в месяц	РК и ДВ надбавки	ВСЕГО ФОТ в месяц
									за категорию		за специфику работы							СО	НП			Т(СС)						ССМ			Совокупный процент за занимающихся				
																		Весь период	до года			свыше года			до 2х лет			свыше 2х лет			Весь период					
									%	руб	%	руб	%	руб	%	руб		Чел	%	Чел	%	Ks	Чел	%	Ks	Чел	%	Ks	Чел	%	Ks	Чел	%	Ks	Чел	%			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=9*14	16	17=9*16	18=(9*37)/100	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38=11+13+15+17+18	39	40
1																																						
2																																						
Итого:																			X	X		X		X	X		X	X		X	X		X	X			

Выплаты стимулирующего характера (не менее 30%) _____

ИТОГО ФОТ со стимулирующими надбавками в месяц _____

Директор _____

Главный бухгалтер _____

Заместитель директора по спортивной работе

* Округления допускаются только до трех символов после занятой.

Приложение № 3

К положению « Об оплате труда
работников МБУ ДО СШ «Врангель»
НГО» от 01.01.2025 № 1-а

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ТРЕНЕРСКО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУПЕРСОНАЛУ

1. Целевые показатели, применяемые для установления стимулирующих выплат **за производительность и интенсивность труда** тренера-преподавателя:

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Периодичность
1	2	3	4
1.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы тренера-преподавателя со стороны сотрудников, учреждения, обучающихся, родителей (законных представителей)	15%	раз в полугодие
2.	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	15%	раз в год
3.	За выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	15%	раз в месяц, раз в квартал
4.	Общественная деятельность	15%	раз в месяц, раз в квартал
5.	За личное участие и (или) подготовку спортивных мероприятий	15%	по факту
6.	За участие в мероприятиях «ВФСК ГТО»	10 %	по факту
7.	За своевременность и полноту выполняемых обязанностей	5%	раз в месяц, раз в квартал
8.	За соответствие качества выполняемой работы трудовым (должностным) обязанностям	10 %	раз в месяц, раз в квартал

2. Выплатызаинтенсивностьивысокиерезультатыработы тренера-преподавателя:

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-	30 раз в год

	переводные нормативы	
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	30 раз в год
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	30 раз в квартал
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	20 раз в квартал
Победы на официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1-3 места	10 раз в квартал

3. Целевые показатели, применяемые для установления стимулирующих выплат **за качество выполняемых работ тренера-преподавателя**

№ п/п	Критерии оценки работы тренерско-педагогического состава за качество выполняемых работ	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1	2	3
1. Критерии оценки работы тренерско-педагогического составаучреждений, осуществляющих спортивную подготовку		
На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10 раз в год
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)	10 раз в год
1.3.	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % обучающихся в группе)	10 раз в год
На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 80% из числа обучающихся в группе)	10 раз в год
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-	10

	тактической подготовленности обучающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)	раз в год
1.6.	Результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20 раз в год
1.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20 по факту
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	5 по факту
1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50 по факту
1.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10 раз в год
1.11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	20 раз в год
1.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20 по факту
1.13	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50 по факту

Приложение № 4

К положению « Об оплате труда
работников МБУ ДО СШ «Врангель»
НГО от 01.01.2025г.№ 1-а

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ВЫЛАЧИВАЕМЫЕ ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ

1 Перечень критерий и показателей для **вспомогательного персонала.**

Работникам устанавливаются выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

1.1. **Вахтёру** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- за качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, связанные с охраной объекта, применение экстренных мер по нормализации ситуации;	20%	раз в месяц, раз в квартал
	- за высокий уровень этики общения и культуры поведения с участниками учебно-тренировочного процесса, отсутствие жалоб и замечаний;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- контроль за вносимыми в учреждение крупногабаритными вещами, наличие записей в сменном журнале учета посетителей в соответствии с требованиями безопасности;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	-за сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за участие в общественной деятельности.	15%	раз в месяц, раз в квартал

1.2. **Рабочему по обслуживанию и ремонту здания, дворнику** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- за оперативное реагирование на нештатные ситуации;	20%	раз в месяц, раз в квартал
	- за высокий уровень этики общения и	15%	раз в месяц,

	культуры поведения с участниками учебно-тренировочного процесса, отсутствие жалоб и замечаний;		раз в квартал
	- за работу в неблагоприятных погодных условиях;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство территории, подготовку к новому учебному году;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за сохранность имущества и товарноматериальных ценностей Учреждения;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за участие в общественной деятельности.	15%	раз в месяц, раз в квартал

1.3. **Уборщику служебных помещений** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений;	20%	раз в месяц, раз в квартал
	- за высокий уровень этики общения и культуры поведения с участниками учебно-тренировочного процесса, отсутствие жалоб и замечний;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за участие в проведении ремонтных работ в учреждении, подготовку к новому учебному году;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	-за сохранность имущества и товарноматериальных ценностей Учреждения	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за участие в общественной деятельности.	15%	раз в месяц, раз в квартал

1.4. **Специалисту по кадрам** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	20%	раз в месяц, раз в квартал
	- за высокий уровень формирования личных дел работников, обеспечение их сохранности и целесообразного использования;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- своевременное, полное и достоверное представление отчётности, информации по кадрам;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- Ведение архива, выполнение архивных справок по запросам;	15%	раз в месяц, раз в квартал

	- за подготовку комплектов наградных документов;	15%	по факту
	За своевременную и качественную подготовку проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.)	20%	раз в полугодие
	- за участие в общественной деятельности	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за качественное выполнение отдельных поручений и заданий директора Учреждения, вышестоящих органов управления	10 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за целенаправленное, самомотивированное и самоинициированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении.	30%	раз в год

1.5. **Делопроизводителю** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах к должностному оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- за ведение архива	50%	раз в год
	- за высокий уровень владения организаторскими, диспетчерскими, консалтинговыми и коммуникационными компетенциями, от которых напрямую зависят престиж и успешная деятельность учреждения;	20%	раз в месяц, раз в квартал
	- за качественное выполнение отдельных поручений и заданий директора, вышестоящих органов управления;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за высокий уровень межведомственных взаимодействий , направленных на организацию качественной деятельности учреждения, осуществление эффективной координации;	15%	раз в год
	- за качественную организацию электронного документооборота: создание и поддержание в актуальном состоянии электронных баз данных;	20%	раз в месяц, раз в квартал
	- за целенаправленное, самомотивированное и самоинициированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении;	30 %	раз в год
	- за оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	15 %	раз в месяц, раз в квартал

1.6. **Специалист по закупкам** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- за качественную и эффективную работу по разработке плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок и размещение в единой информационной системе;	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за качественную и эффективную работу по разработке плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график и размещение в единой информационной системе;	20 %	раз в год
	- за качественную и эффективную работу по организации закупок и подготовку документов и размещение в единой информационной системе, информационных сайтах;	20 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством;	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	- ведение реестра поставщиков и поддержание контактов с ними;	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	- отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за целенаправленное, самомотивированное и самоинициированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семи-нарах; очном, заочном и дистанционном обучении.	30 %	раз в год

1.7. **Инструктору-методисту физкультурно-спортивной организации** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- за высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителей);	30 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы со стороны сотрудников учреждения, обучающихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением;	25 %	раз в полгода
	- за высокое качество организации консультационной работы с тренерами;	15 %	раз в месяц, раз в квартал

	- за методическое сопровождение аттестующихся тренеров-преподавателей;	20 %	по факту
	- за организацию мониторинга индивидуальных достижений тренеров-преподавателей и их воспитанников;	20 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за участие в подготовке и проведение физкультурно-спортивных мероприятий;	20 %	по факту
	- за участие в общественной деятельности	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за качественное выполнение отдельных поручений и заданий директора Учреждения, вышестоящих органов управления	10 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за целенаправленное, самомотивированное и самоинициированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении.	30 %	по факту
	- за качественное составление ежемесячного контент-плана для работы в госпабликах Учреждения	20 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за качественную подготовку фото и видеоматериалов для использования в работе с госпабликами Учреждения	30 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за создание собственного, оригинального, качественного и актуального контента для наполнения госпабликов Учреждения	30 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за создание и поддержку качественной обратной связи с пользователями госпабликов Учреждения	25 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за своевременную оперативную модерацию комментариев пользователей в госпабликах Учреждения	25 %	раз в месяц, раз в квартал
	- за своевременную оперативную модерацию комментариев пользователей в госпабликах Учреждения	20 %	раз в месяц, раз в квартал

1.8. **специалист по административно-хозяйственному обеспечению**устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	Высокий уровень организации мероприятий, направленных на повышение условий безопасности в учреждении, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	15 %	раз в месяц, раз в квартал

	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	20 %	раз в год
	Контролировать эксплуатацию и техническое обслуживание оборудования, инженерных сетей и систем жизнеобеспечения (за исключением слаботочных систем телекоммуникаций и связи, охраны) согласно правилам технической эксплуатации	20 %	раз в месяц, раз в квартал
	Осуществлять контроль качества работы сервисных организаций и работников, обеспечивающих уборку и обслуживание помещений организации	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	Эффективная работа по обеспечению комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	15 %	раз в год
	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	30 %	раз в год

Приложение № 5

К положению « Об оплате труда
работников МБУ ДО СШ «Врангель»
НГО» от 01января 2025 № 1-а

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ВЫЛАЧИВАЕМЫЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

1. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

1.1. **Заместителю директора** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение установленной документации, проведение диагностики, написание перспективных и календарных планов, характеристик на занимающихся и т.п.);	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за и сохранение контингента занимающихся;	50%	раз в год
	- за своевременную сдачу статистических отчетов;	50 %	по факту
	- за выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности;	15%	раз в месяц, раз в квартал
	- за участие в подготовке проведения физкультурно-спортивных мероприятий;	15%	по факту
	- за высокий уровень организации и контроля учебно-тренировочного процесса;	20%	раз в месяц, раз в квартал
	- за высокое качество организации консультационной работы с тренерами-преподавателями;	15 %	раз в месяц, раз в квартал
	-за качественное выполнение отдельных поручений и заданий директора Учреждения, вышестоящих органов управления;	10%	раз в месяц, раз в квартал
	- за целенаправленное, самомотивированное и самоинициированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении;	30%	раз в год

Особо важные и ответственные работы	- подготовка Учреждения к тренировочному периоду (спортивному сезону) (при отсутствии замечаний межведомственной комиссии);	100%	раз в год
	- подготовка и проведение на высоком организационном уровне российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, смотров, конкурсов и т.п.	100%	по факту

1.3. **Главному бухгалтеру** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество выполняемых работ	- за своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, внедрение инновационных программ;	50%	раз в год
	- за своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности;	10%	раз в месяц, раз в квартал
	- за разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчётов;	15%	раз в год
	- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	20%	ежемесячно, ежеквартально
	- за отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности;	15%	ежемесячно, ежеквартально
	- за целенаправленное, самомотивированное и самоинициированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении.	30%	раз в год
Особо важные и ответственные работы	- подготовка Учреждения тренировочному периоду (спортивному сезону) (при отсутствии замечаний межведомственной комиссии)	100%	раз в год

Приложение № 6

К положению « Об оплате труда работников МБУ ДО СШ «Врангель» НГО» от 01 января 2025г.№1-а

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

1. Целевые показатели, применяемые для установления стимулирующих выплат за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива:

№ п/п	Критерии эффективности	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада; руб.	Периодичность
1	2	3	4
1.	За подготовку, участие и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения	20%	по результатам проведения мероприятия
2.	В связи с юбилейной датой учреждения	100%	раз пять лет
3.	В связи с профессиональными праздниками	100%	раз в год
4.	За выполнение особо важных и ответственных поручений	15%	по результатам проведения мероприятия
5.	В связи с юбилейной датой сотрудника	10 000 руб.	по достижению 50, 55, 60, 65 и т.д. лет
6.	Образцовое соблюдение трудовой дисциплины	100 %	раз в год
7.	Соблюдение норм профессиональной этики работника физкультурно-спортивного учреждения	100 %	раз в год
8.	Премии по итогам работы*		за месяц, за квартал, за год
9.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного профессионального отношения к работе	100 %	раз в год
10.	Общественная деятельность	15%	раз в год

* Работникам учреждения за общие результаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, за квартал, за годвпроцентномотношениикокладу(должностномуокладу),ставкезаработнойплатыработника,такивабсолютномзначении, с учетом финансовой возможности учреждения (в пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения).

При премировании по итогам работы за определенный период учитывается:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.