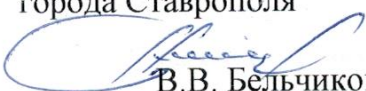


СОГЛАСОВАНО

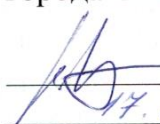
Руководитель комитета  
физической культуры и  
спорта администрации  
города Ставрополя

  
В.В. Бельчиков  
2023 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
спортивной школы № 3  
города Ставрополя

  
Н.В. Стрижова  
2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
спортивной школы № 3  
города Ставрополя

  
Н.П. Крыжановская  
2023 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ № 3 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

г. Ставрополь  
2023 год

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы № 3 города Ставрополя, подведомственного комитету физической культуры и спорта администрации города Ставрополя, разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 июня 2022 г. № 1643-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации на всех уровнях публичной власти Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., постановлением администрации города Ставрополя от 04.06.2019 № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя» (далее соответственно – Положение, оплата труда, комитет, работники, Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

профессиональных стандартов;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников первичной профсоюзной организации;

выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением;

выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда работников Учреждения – совокупность норм, содержащихся в локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами, нормативными актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами города Ставрополя, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

профессиональные квалификационные группы – 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;

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

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

3. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положение об оплате труда применительно только к работникам данного Учреждения, предусматривает по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Положение об оплате труда, устанавливающее систему оплаты труда работников Учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (далее – Положение об оплате труда), принимается работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) и (или) иных представителей работников (трудовой коллектив) (далее – представительный орган работников).

4. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации и (или) представительным органом работников.

5. Штатное расписание утверждается директором Учреждения по согласованию с комитетом и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с настоящим положением.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет директор Учреждения.

10. При наличии экономии средств в пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением.

11. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной

платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

В случае, если средняя заработная плата директора Учреждения, заместителей директора, превышает установленную кратность (5 раз), то на сумму превышения уменьшаются премиальные выплаты, при их отсутствии выплаты за качество выполняемых работ.

Зарботная плата директора Учреждения не может превышать среднюю заработную плату работников более чем в 5 раз.

12. Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда должна составлять не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений утверждается приказом руководителя комитета.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

14. Зарботная плата работников состоит:

из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

ПКГ руководителей, специалистов и служащих в соответствии с 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»;

ПКГ рабочих общеотраслевых профессий в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий и рабочих»;

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

ПКГ должностей работников образования в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников образования».

15. В соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» тренеры-преподаватели вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы по совместительству тренеров-преподавателей в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

16. Система оплаты труда на этапах спортивной подготовки: спортивно-оздоровительном, начальной подготовки, учебно-тренировочном, совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, определяется в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной нагрузки, при применении нормативов за одного спортсмена, по фактической численности спортсменов в группе, в пределах установленного минимального количества. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава определены в разделе V настоящего Положения.

17. Для подготовки спортсмена, при необходимости, начиная с учебно-тренировочного этапа к основному тренеру-преподавателю могут привлекаться другие специалисты и тренеры-преподаватели, при условии их одновременной работы. Оплата привлеченных специалистов должна составлять не более 50 процентов от учебно-тренировочной нагрузки основного тренера-преподавателя.

#### РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

18. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

19. Минимальные должностные оклады работников Учреждения устанавливаются в размерах, приведенных в таблицах 1 - 7.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня		
Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационный уровень	спортсмен-инструктор, имеющий спортивный разряд, звание: «Кандидат в мастера спорта России»; «Мастер спорта России»; «Мастер спорта России», призер официальных всероссийских соревнований; «Мастер спорта России международного класса»	6 682,00
		7 315,00
		8 211,00
		8 772,00
2 квалификационный уровень	по адаптивной физической культуре: инструктор-методист; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист спортивной школы; инструктор по физической культуре; инструктор-методист; тренер; тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	9 184,00
		8 478,00
3 квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист; инструктор методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист спортивной школы; тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	7 376,00
		8 959,00

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных  
профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: заведующий хозяйством; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; сторож (вахтер); уборщик производственных и служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6 526,00

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и	7 643,00



	обслуживанию электрооборудования	
--	----------------------------------	--

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Таблица 4

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:		
Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант	10 091,00

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра (брат) по массажу;	7 747,00

Таблица 6

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
2 квалификационный уровень	врач-специалист	11 250,00

Должности работников, осуществляющих деятельность в Учреждении, не входящих в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н и профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н, должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н

Таблица 7

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
Размеры окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы	
специалист по безопасности; специалист по закупкам; контрактный управляющий;	6 844,00

20. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

21. В положениях об оплате труда работников Учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание Учреждения.

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

22. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника Учреждения, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективными договорами,

дополнительными соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

24. Выплата работнику Учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда 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 гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, не выплачиваются.

25. Выплаты компенсационного характера работнику Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

27. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников Учреждения.

28. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

29. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

30. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, получения дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке, изменения условий установления выплат рассмотрение Комиссией

стимулирующей выплаты приостанавливается.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

31. В Учреждении рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы (результативное участие в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора, участвовавшего в официальных спортивных соревнованиях);

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за опыт и достижения в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

за наличие ученой степени;

за специализацию Учреждения;

за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

за участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

выплаты молодым специалистам и наставникам;

премиальные выплаты по итогам работы.

32. Стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы (результативное участие в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора) устанавливаются тренерам-преподавателям и иным специалистам (заместителям директора), участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных спортивных соревнованиях, в том числе тренеру-преподавателю спортсмена, который работал с ним ранее, включая случаи перехода данного спортсмена в другое Учреждение в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора, участвующего в соревнованиях				
№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за результативную подготовку одного	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу) работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного

			спортсмена	спортсмена
1	2	3	4	5
<b>1. В личных и командных видах спортивных дисциплин</b>				
1.1	Олимпийские игры, Чемпионат мира	1	200	15
		2-3	160	10
		4-6	100	8
		участие	80	5
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы	1	160	10
		2-3	100	8
		4-6	80	5
		участие	60	3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	150	10
		2-3	120	8
		4-6	100	5
		участие	80	3
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	4
		2-3	60	3
		4-6	40	2
		участие	20	1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	100	8
		2-3	80	5
		4-6	50	3
		участие	-	-
1.6	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	120	8
		2-3	100	5
		4-6	80	3
		участие	-	2
1.7	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	8
		2-3	60	5
		4-6	40	3
		участие	20	2
1.8	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	80	8
		2-3	60	5
		4-6	40	3
		участие	-	-
1.9	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	50	3
		2-3	30	2
		4-6	-	-
		участие	-	-
<b>2. В командных игровых видах спорта</b>				
2.1	Олимпийские игры, Чемпионат мира, Чемпионат Европы	1	200	15
2.2	Олимпийские игры	2-6	150	10
2.3	Чемпионат мира, Чемпионат Европы	2-6	150	10

2.4	Участие в составе сборной команды России в официальных международных физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях: основной сборной молодежной сборной юношеской сборной	участие	100	8
		участие	75	5
		участие	50	3
2.5	Чемпионат и Кубок России	1-3	100	10
		4-6	60	5
2.6	Официальные всероссийские физкультурные мероприятия и спортивные мероприятия	1	50	5
		2-3	40	4
2.7	Зональные (с участием двух и более федеральных округов) и межрегиональные спортивные соревнования федеральных округов Российской Федерации с участием спортивных сборных команд (клубов) по командным видам спорта субъектов Российской Федерации	1	35	2
		2-3	30	1
2.8	Спортивные соревнования Ставропольского края с участием не менее чем 8 спортивных сборных команд (клубов) по командным видам спорта	1	30	3
		2-3	20	2

Стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) работника Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы 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) работника Учреждения спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

33. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставке заработной платы и устанавливаются работнику Учреждения ежеквартально по результатам оценки его деятельности

за предыдущий квартал по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 3-кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Критерии и показатели для распределения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ разрабатываются Учреждением самостоятельно и являются неотъемлемой частью Положения (Приложение).

Критерии и показатели утверждаются директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении и размере выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается директором Учреждения на основании протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат в Учреждении в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

34. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава Учреждения.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и (или) образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно таблице 9.

Таблица 9

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и (или) образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки 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 1 до 3 лет	5
Стаж работы от 3 до 5 лет	10
Стаж работы свыше 5 лет	15

35. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами, за долголетнюю и безупречную трудовую деятельность и в иных случаях, предусмотренных коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения.

В Учреждении устанавливается текущее и единовременное премирование.

Текущее премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, в случае качественного выполнения ими трудовых

обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями работников, локальными нормативными актами Учреждения.

Единовременное премирование в отношении работников может осуществляться:

- по итогам работы за календарный год;
- при наступлении знаменательного события или юбилея в жизни страны и трудового коллектива учреждения (профессиональные праздники);
- к юбилейным датам рождения (50 лет и далее через каждые пять лет) – в размере 1 должностного оклада работника;
- при выходе на пенсию в размере 1 должностного оклада работника.

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

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;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Основанием для выплаты премиальных выплат является приказ директора Учреждения с указанием размера премии каждому поощряемому лицу, принимаемый с учетом рекомендации комиссии по установлению стимулирующих выплат в Учреждении, и может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в размере фиксированной суммы в пределах выделенных ассигнований на текущий год.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы, либо в промежуточный период за истекший месяц.

36. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава могут устанавливаться выплаты молодым специалистам и наставникам.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

состоят в трудовых отношениях с Учреждением, осуществляющим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну



ставку.

Устанавливаются следующие надбавки:

50% к должностному окладу - молодому специалисту, трудовой стаж которого не превышает 3 лет;

15% наставнику молодого специалиста.

37. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, применяется коэффициент за наличие квалификационной категории.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Применение всех коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме оплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни.

Коэффициент за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы на коэффициент.

Таблица 10

Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории тренеров-преподавателей и иных специалистов, прошедших аттестацию и имеющих квалификационную категорию	
Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	0,1

Коэффициент квалификации по должности «спортсмен-инструктор» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания в соответствии с приказами Министерства спорта Российской Федерации и министерства физической культуры и спорта Ставропольского края.

Таблица 11

Размеры коэффициента квалификации для должности «спортсмен-инструктор»			
Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастерам спорта России международного класса ставшими победителями и/или призерами официальных международных спортивных соревнований ( в течение года)
1,0	1,5	2,0	3,0

38. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за опыт и достижения в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами, в соответствии с таблицей 12.

Таблица 12

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

За ведомственные награды и звания министерства физической культуры и спорта Ставропольского края	
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры и спорта Ставропольского края»	10%

В случае если работник Учреждения имеет государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, также ведомственные награды и звания министерства физической культуры и спорта Ставропольского края, то выплата устанавливается по наивысшему проценту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

39. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень, устанавливаются следующие выплаты:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

40. Работникам Учреждения, связанным с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

Перечень работников, которым устанавливается стимулирующая выплата за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, определяется приказом руководителя Учреждения.

41. Тренерам-преподавателям и иным специалистам Учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

42. При наличии экономии средств фонда оплаты труда Учреждения, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, предусмотренных коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения.

Основания материальной помощи:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители),
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу),
- рождение ребенка,
- стихийные бедствия,

- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

В случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.

Размер оказываемой материальной помощи определяется руководителем Учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива в пределах выделенных бюджетных ассигнований и причин нуждаемости в помощи.

Размер материальной помощи не ограничивается, но определяется наличием экономии по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

Порядок выплаты материальной помощи:

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении.

Заявление пишется на имя руководителя Учреждения с точным указанием причин для выдачи.

43. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работниками Учреждения, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы в процентах от оклада (должностного оклада).

Объем стимулирующей части фонда заработной платы устанавливается Учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

44. Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах ФХД Учреждения - за счет субсидий соответствующего бюджета города Ставрополя, предоставленных на выполнение муниципального задания, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

## V. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

45. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого и вспомогательного персонала составляет 40 часов в неделю.

46. Продолжительность рабочего времени для тренерско-преподавательского состава Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

47. Продолжительность рабочего времени тренерско-преподавательского состава включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую работу (работа с родителями, методическая работа и пр.), предусмотренную

квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

48. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов, а педагогических работников, для которых установлены нормы часов за ставку, - на основе ставок заработной платы.

49. Должностной оклад за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат устанавливается педагогическим работникам, а именно инструкторам-методистам, для которых установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю.

50. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

51. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы.

52. Продолжительность нормируемой части педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и составляет 60 минут.

53. Без занятия штатной должности в Учреждении имеют право вести преподавательскую работу директор, заместители директора (в должностные обязанности которых входит деятельность по учебно-воспитательной работе или по спортивно-массовой работе), инструктор-методист. Объем преподавательской работы определяется при заключении трудового договора по основной работе путем внесения в него соответствующих дополнений. Указывается предельный объем преподавательской работы, поскольку конкретный объем определяется при распределении нагрузки на общих условиях с тренерами-преподавателями.

Предельный объем учебно-тренировочной нагрузки для педагогических работников Учреждения (заместителей директора, в должностные обязанности которых входит деятельность по учебно-воспитательной работе или по спортивно-массовой работе, инструктора-методиста) не может превышать 18 часов в неделю.

Верхний предел учебной нагрузки (т.е. объем преподавательской (педагогической) работы) для руководителя Учреждения устанавливается Учредителем.

54. В порядке исключения лица, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению директора Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности также,

как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

55. В расчет оплаты труда тренерско-преподавательского 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.

56. При расчете оплаты труда тренерско-преподавательского состава применяется «подушевой» метод расчета оклада (должностного оклада) ( $D_o$ ) производится по формуле:

$D_o = Об \times (N_{o_1} \times k_1 + N_{o_2} \times k_2 + \dots + N_{o_{N_o}} \times k_{N_o}) / 100$ , где Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

$N_{o_1}, N_{o_2}, \dots, N_{o_{N_o}}$  - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

$k_1, k_2, \dots, k_{N_o}$  - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки.

Таблица 13

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки					
№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного обучающегося (% от должностного оклада)		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый год	3	3	3
		второй год	6	5	4
		третий год	6	5	4
3	Учебно-тренировочный (спортивной специализации)	до 3-х лет	9	8	7
		свыше 3-х лет	14	11	10
4	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	35	30	25
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40	35

Примечание:

В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

Распределение видов спорта по группам:

к I группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко II группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также виды спорта (дисциплины), не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, получившие признание международного Олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к I-II группам видов спорта.

57. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

58. Обязательное условие при утверждении положения об оплате труда Учреждения и начисления заработной платы тренерам-преподавателям (в том числе старшим) и инструкторам-методистам (в том числе старшим) обеспечить исполнение указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», в части достижения показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы.

## VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ

59. Заработная плата заместителей директора Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

60. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

61. Выплаты компенсационного характера для заместителей директора Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

62. Заместителям директора Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

63. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, а также их непосредственные руководители: инструктор-методист, тренер-преподаватель, хореограф.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: директор, заместитель директора.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: экономист, контрактный управляющий, специалист по кадрам, врач-специалист, медицинская сестра, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, вахтер, уборщик производственных и служебных помещений.

## VII. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

Заработная плата работникам МБУ ДО СШ № 3 г. Ставрополя выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца – не позднее 20-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – не позднее 6-го числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время.

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

Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до ухода в отпуск.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.



## Приложение

к Положению по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы № 3 города Ставрополя

## ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

1. Заместитель директора (в должностные обязанности которого входит деятельность по учебно-воспитательной работе или по спортивно-массовой работе)

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Успешное выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг, установленных муниципальным заданием учреждения	50
2	Достижение учреждением или его обучающимися на профессиональных конкурсах, фестивалях и других мероприятиях призовых мест (лауреат) на региональном, всероссийском, международном уровне	50
3	Участие в конференциях, семинарах, конкурсах, выставках, курсах повышения квалификации	30
4	Положительная динамика количества работников учреждения, активно применяющих современные технологии в области образования и спорта	20
5	Участие в подготовке и проведении городских спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	30
6	Отсутствие или положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	20
7	Повышение результативности выступлений обучающихся на соревнованиях различного уровня (выполнений норм ЕВСК)	30

8	Своевременная разработка локально-правовых актов с соблюдением действующего законодательства и правомерное их применение, исключающее нарекания со стороны контролирурующих органов	50
9	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, заданий и поручений	25
10	Своевременный учет входящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя	30
11	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг – в соответствии с требованиями	30
12	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	25
13	Отсутствие замечаний по несоблюдению техники безопасности и правил пожарной безопасности	15
14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся	20

## 2. Экономист

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний главного распорядителя к составленному прогнозу плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	30
2	Эффективное исполнение утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	50
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, эффективного и целевого использования бюджетных средств	50
4	Успешное использование автоматизированных программ для организации финансового учета и отчетности, и других информационных технологий	30

5	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	30
6	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (при отсутствии вины работников)	30
7	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов (при отсутствии вины работников)	30
8	Своевременное исполнения и контроль входящих документов в соответствии с наложением визы директора	30
9	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг – в соответствии с требованиями	30
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения по вопросам компетенции	10
11	Финансовый учет по привлеченным внебюджетным средствам	50

### 3. Инструктор-методист, старший инструктор-методист

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Высокий уровень подготовки документов для назначения стипендии и наличие стипендиатов	30
2	Своевременное оформление наглядных пособий, обновление информационного стенда учреждения	20
3	Информационная гласность деятельности Учреждения (анонсы в СМИ, ведение сайта в Интернете)	20
4	Участие в разработке дополнительных образовательных программ спортивной подготовки с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности	20
5	Участие в мероприятиях по обмену опытом между специалистами по физической культуре и спорту (конференции, семинары, открытые	30

	уроки) в целях повышения профессионального уровня	
6	Достижение обучающимися учреждения на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) на: региональном всероссийском международном уровне	30 40 50
7	Сотрудничество с общественными организациями, образовательными организациями и другими общественными институтами для профессионального самоопределения обучающихся	20
8	Высокий уровень организации оздоровительного отдыха обучающихся в каникулярное время	20
9	Участие в работе по организации профилактики вредных привычек и правонарушений со стороны обучающихся	30
10	Успешное выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг, установленных муниципальным заданием учреждения	20
11	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг – в соответствии с требованиями	30
12	Успешное проведение диспансеризации учащихся	10
13	Отсутствие замечаний по несоблюдению техники безопасности и правил пожарной безопасности	15

#### 4. Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, хореограф

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Успешное выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг, установленных муниципальным заданием учреждения	50

2	Наличие (в учебном году) спортсменов, выполнивших нормативы: мастера спорта	45
3	Успешная работа с обучающимися в спортивно-оздоровительных лагеря	20
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, детей	30
5	Участие в подготовке и проведении городских спортивно-массовых, показательных выступлений	50
6	Положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	10
7	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны обучающихся	30
8	Сохранность контингента в течение учебного года на всех этапах спортивной подготовки	50
9	Успешное проведение диспансеризации учащихся	20
10	Отсутствие замечаний по несоблюдению техники безопасности и правил пожарной безопасности во время проведения учебно-тренировочных занятий	15
11	За передачу в СУОР, профессиональный клуб и т.д. учащегося (сроком на один год при условии наличия подтверждающего документа о передаче)	25
12	Отсутствие случаев применения учащимися лекарственных средств и методов, относящихся к списку запрещенных Антидопинговым Кодексом Всемирного Антидопингового Агентства	15
13	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию в местах проведения учебно-тренировочных занятий и спортивных мероприятий	10

5. Заместитель директора (в должностные обязанности которого входит деятельность по административно-хозяйственной части)

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	25
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов	25
3	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	50
4	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, электрической и канализационной сетей	30
5	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений учреждения	10
6	Участие в различных комиссиях (экспертных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	30
7	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостатков и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	10
8	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесаря-сантехника, слесаря-электрика, рабочих	10
9	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	20
10	Экономия потребляемых ресурсов по итогам календарного года	15

6. Должности рабочих: заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	30
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов	30
3	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	50
4	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, электрической и канализационной сетей	20
5	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений учреждения	30
6	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесаря-электрика, слесаря-сантехника, рабочих	30

#### 7. Медицинские работники

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний от контролирующих органов по санитарному состоянию учреждения	50
2	Своевременное качественное оказание первой медицинской помощи в экстренных ситуациях	40
3	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание со стороны работников, обучающихся и их родителей	30
4	Отсутствие замечаний по учету и хранению медицинского оборудования и медикаментов, ведению отчетной документации по их движению	30
5	Проведение обучающих семинаров по спортивной медицине для сотрудников и обучающихся учреждения	40

6	Высокий уровень профилактической работы с учащимися и сотрудниками по поддержанию здоровья	30
---	--	----

## 8. Уборщик производственных и служебных помещений

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений со стороны администрации	40
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны родителей, детей	40
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности и правил пожарной безопасности	30
4	Отсутствие замечаний по применению моющих и дезинфицирующих средств и соблюдение правил безопасного их использования	45
5	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	40

## 9. Вахтер

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию рабочего места	40
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны учащихся, родителей, посетителей	40
3	Отсутствие замечаний по обеспечению пропускного режима учреждения	50
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил техники безопасности	40
5	Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации по дежурству	40



10. Прочие должности специалистов: специалист по кадрам, специалист по безопасности, специалист по закупкам, контрактный управляющий

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний по ведению документации в соответствии с номенклатурой дел	30
2	Успешная организация, проведение и участие в конференциях, семинарах, конкурсах, выставках, курсах повышения квалификации	20
3	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	10
4	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг – в соответствии с требованиями	30
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил техники безопасности	40
6	Отсутствие жалоб со стороны работников, посетителей на работу специалиста	10