



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПЕРМИ
КОМИТЕТ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ

Утверждено приказом директора
от 09.01.2023 № 4-од

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского
резерва по самбо и дзюдо «Витязь»
имени И.И. Пономарева» г. Перми**
(МБУ ДО «СШОР по самбо и дзюдо «Витязь»
имени И.И. Пономарева» г. Перми)

(наименование работодателя)

**Положение об оплате труда и стимулировании
работников МБУ ДО «СШОР по самбо и дзюдо «Витязь»
имени И.И. Пономарева» г. Перми**

09.01.2023
(дата)

№

б/н
(номер)

Вступает в действие
с «01» января 2023 года

г. Пермь, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо «Витязь» имени И.И. Пономарева» г. Перми (далее – Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Федеральный закон о физической культуре и спорта Российской Федерации от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- Постановлением Администрации города Перми от 26.10.2018 года № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми, за исключением муниципальных казенных учреждений» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом и локальными актами Учреждения и другими локально-нормативными актами.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда, установление компенсационных и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) работникам Учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного (муниципального) задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного законодательством.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.8. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.9. Заработная плата перечисляется непосредственно работнику на счет в кредитной организации: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца и за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.10. Данное Положение может быть изменено или дополнено (по инициативе руководителя и т.д.).

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

- Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам;
- Выплаты компенсационного характера;
- Выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе должностных окладов по профессиональным квалификационным группам согласно Постановлению Администрации города Перми от 26.10.2018 года № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми».

2.3. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников Учреждения устанавливаются директором в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объёма выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.4. Директор Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, может самостоятельно устанавливать размер повышающего коэффициента к должностному окладу работника и персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в относительных величинах.

3. Оплата труда работников Учреждения

3.1. Оплата труда работников Учреждения определяется согласно Постановлению Администрации города Перми от 26.10.2018 года № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми».

3.1.1. Основной персонал – работники Учреждения как непосредственно осуществляющие реализацию дополнительных образовательных программ, так и работники, относимые к основному персоналу.

3.1.2. Заработная плата тренерско-преподавательского состава Учреждения, рассчитывается как:

$ЗП = ДО \times (1 + K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7) + КМвп + СТвп$ (далее – Формула расчета заработной платы), где

ЗП – ставка заработной платы;

ДО – должностной оклад;

K1 – повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

K2 - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию;

K3 - повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень;

К4 - повышающий коэффициент, учитывающий государственную (ведомственную) награду или звание;

К5 - повышающий коэффициент за выслугу лет;

К6 - повышающий коэффициент за работу в спортивных школах олимпийского резерва;

К7 – персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Данный расчет производится по каждому этапу подготовки в каждой группе, в которой ведется процесс обучения с учетом нагрузки по дополнительным образовательным программам. Если работник ведет процесс обучения по нескольким этапам подготовки в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждому этапу и группе отдельно.

3.1.3. Зарботная плата основного персонала (кроме тренерско-преподавательского состава) Учреждения, рассчитывается по Формуле расчета заработной платы без учета нагрузки по дополнительным образовательным программам.

3.1.4 Оплата труда административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения рассчитывается как:

$ЗПр = (ДО \times K1 \times K2 \times K3) + КМвп + СТвп$, где

ДО – должностной оклад;

К1 – повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент, учитывающий государственную (ведомственную) награду или звание;

К3 - повышающий коэффициент за выслугу лет.

4. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера

4.1. Вознаграждение лицам за выполнение работ, оказание услуг на основании договоров гражданско-правового характера, выплачивается на условиях и в размерах, предусмотренных договором.

4.2. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены как с работниками Учреждения, так и физическими лицами, не состоящими с Учреждением в трудовых отношениях. Заключение договоров гражданско-правового характера с работниками Учреждения возможны при условии, если выполнение обязанностей по гражданско-правовому договору не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору.

4.3. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг) не противоречащие основной деятельности и Уставу Учреждения.

5. Оплата труда работников за счет внебюджетных средств

5.1. Оплата труда работников деятельности производится за счет приносящей доход деятельности Учреждения разрешенной Законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения.

5.2. С работниками Учреждения, непосредственно занимающимися только внебюджетной деятельностью, оплата труда производится за счет внебюджетных средств.

5.3. Расходование внебюджетных средств производится в пределах, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности и фактического поступления доходов.

5.4. Доплаты от приносящей доход деятельности работникам, участвующим в данной деятельности, назначаются отдельным приказом директора и выплачиваются при поступлении данных средств на счет Учреждения. Доплаты устанавливаются в процентном отношении или абсолютных величинах.

6. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется и распределяется согласно Постановлению Администрации города Перми от 26.10.2018 года № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми».

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. В Учреждении устанавливаются компенсационные надбавки согласно нормативным актам, содержащим нормы трудового права. Размеры некоторых компенсационных надбавок не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные надбавки устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

7.2. Выплаты компенсационного характера, как правило, являются постоянной дополнительной денежной выплатой, которые производятся ежемесячно при выполнении работ. Выплаты компенсационного характера могут производиться и одновременно.

7.3. Часть выплат компенсационного характера устанавливается в определенном процентном отношении к должностному окладу по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), установленным Постановлением Администрации города Перми от 26.10.2018 года № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми».

7.4. Работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Пермского края, а также локальными актами Учреждения, при соблюдении условий осуществления выплат, производятся следующие выплаты компенсационного характера:

7.4.1. выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии установленных в ходе аттестации рабочих мест оснований для таких выплат);

7.4.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (действующий районный коэффициент);

7.4.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочной работе;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.4.4. выплаты (доплаты) за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей и не включенных в условиях трудового договора с работником Учреждения. Условия, размеры и порядок осуществления данных компенсационных выплат устанавливаются в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом директора на соответствующий календарный период (календарный год, полугодие, квартал, месяц), на время замещения отсутствующего работника, на время имеющейся производственной необходимости.

7.4.5. иные выплаты компенсационного характера.

7.5. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

7.6. Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам работникам, занятым по совместительству либо на условиях неполного рабочего време-

ни, выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в размере, определяемом дополнительным соглашением Учреждения с соответствующим работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей предусматриваемая дополнительным соглашением с работником Учреждения, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной или совмещаемой профессии (должности), либо в виде фиксированной выплаты или разницы в окладах.

Дополнительное соглашение или доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в размере до 100% должностного оклада, если другое не предусмотрено законодательством.

7.7. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются приказом директора Учреждения на основании представления непосредственного руководителя соответствующего работника, на котором имеется письменное согласие указанного работника с предлагаемым к установлению размером компенсационных выплат.

7.8. Перечень, размер и условия назначения компенсационных выплат работникам Учреждения устанавливается настоящим Положением (*Приложение № 1*).

7.9. Доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и устанавливаемые в абсолютных или относительных величинах, производятся работникам Учреждения, занятым на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, если иное не предусмотрено федеральными и региональными законами.

7.10. Выплата денежной компенсации при увольнении работника производится за весь период неиспользования отпусков в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.11. Оплата больничных листов в части, не подлежащей возмещению за счет средств Фонда социального страхования за первые три дня временной нетрудоспособности.

7.12. Выплаты работникам, направленным в служебные командировки, производятся на основании локально-нормативных актов Учреждения.

7.13. Виды и доплаты компенсационного характера прописываются в трудовом договоре с работником, поступающим на работу в Учреждение или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.14. Виды доплат компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются на основании правовых актов Учредителя и в соответствии с действующим законодательством.

7.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (соответствующим категориям работников), по решению руководителя, наличия фонда оплаты труда и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Выплаты стимулирующего характера, порядок их распределения, назначения, периодичность

8.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

8.1.1. Регулярные премиальные выплаты за результаты личного труда в определенном календарном периоде (месяц, квартал, полугодие, год и др.);

8.1.2. Разовые премиальные выплаты по результатам личного труда (подготовка и проведение отопительного сезона, организация проведения мероприятия и др.);

8.1.3. Премиальные выплаты за достижения обучающимися выдающихся результатов (победы и призовые места на спортивных соревнованиях и др.) на уровне не ниже регионального;

8.1.4. Премиальные выплаты по результатам работы коллектива (Учреждения в целом, службы и др.): выполнение государственного (муниципального) задания, выполнение качественных показателей;

8.1.5. Премиальные выплаты за выполнение особых поручений, отдельных работ;

8.1.6. Премиальные выплаты за разработку, внедрение, реализацию проектов;

8.1.7. Премиальные выплаты за участие в достижении стратегических целей Учреждения;

8.1.8. Премиальные выплаты к праздничным датам, юбилеям, торжествам;

8.1.9. Премиальные выплаты за интенсивность труда и прочие премиальные выплаты.

8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели, в пределах установленного фонда оплаты труда. Стимулирующая часть фонда оплаты Учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников.

8.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется между работниками физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу Учреждения и иными категориями работников, пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

8.4. Распределение поощрительных выплат, их назначение по результатам труда производится как на основании служебных записок начальников отделов, решения комиссии утвержденной приказом директора, так и решением директора Учреждения. Работник может быть депремирован директором Учреждения за нарушение трудовой функции.

8.5. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя: гарантируемые выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей, критерии качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера.

8.6. Перечень стимулирующих выплат регулярного характера по результатам личного труда, порядок, размеры и условия их назначения, показатели (критерии оценки), на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить результат труда работника и (или) личный вклад работника в результат работы Учреждения (службы и пр.) устанавливаются (*Приложением № 2*) к настоящему Положению.

8.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и (или) виде фиксированной суммы.

8.8. Фактический размер стимулирующих выплат зависит от денежного размера одного балла (процента) оценки труда работников и количества определенных работникам баллов (процентов) по итогам работы. Фактический размер балла в денежном выражении, либо в процентном выражении от оклада (базовой части оплаты труда), зависит от общего количества баллов, определенных работникам данного отделения (службы и пр.), размера выделенной стимулирующей части фонда оплаты труда и фиксируется в приказе руководителя Учреждения о премировании работников данного отделения (службы и пр.).

8.9. Решение о премиальной выплате утверждается комиссией по премированию Учреждения.

8.10. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда может быть изменен в зависимости от:

- внешних финансовых условий (изменение норматива стоимости предоставления услуг по выполнению государственного (муниципального) задания, изменение объема государственного (муниципального) задания, секвестр бюджетных средств и др.);

- внутренних финансовых условий (изменение размера фонда оплаты труда в связи с вынужденным перераспределением средств на иные обязательные расходы Учреждения и пр.)

8.11. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

8.12. На все установленные стимулирующие выплаты, премии, как разовые, так и постоянные начисляется уральский коэффициент.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, работникам может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи. Решение об оказании единовременной помощи работнику и ее конкретном размере принимает директор Учреждения в соответствии с действующим положением о выделении материальной помощи на основании письменного заявления работника.

9.2. Изменение постоянной (гарантированной) части оплаты труда работников Учреждения допускается в следующих случаях:

- изменение действующего законодательства (федерального, регионального или муниципального), определяющего условия оплаты труда работников бюджетной сферы;

- изменения размера нормативных затрат на оказание муниципальных услуги как следствие изменение объемов средств, выделяемых из бюджета города Перми в форме субсидий;

- изменение объема государственного (муниципального) задания, определяемого Учреждению;

- изменение тренировочной нагрузки в соответствии с планами и программами;

- изменение количества групп в Учреждении, в соответствии с утвержденным комплектованием;

- изменение количества обучающихся в группе.

При этом с каждым работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, содержащее основание и условия изменений постоянной части заработной платы. В случае несогласия работника на заключение дополнительного соглашения об изменении постоянной части оплаты труда решение принимается в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

9.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем отделениям (службам и пр.), в соответствии с уставом Учреждения.

9.5. Изменения в Положении принимаются с учетом действующего законодательства, оформляются в письменном виде и вступают в действие после утверждения и издания соответствующего приказа по Учреждению.

9.6. Данное положение вступает в силу с 01.01.2023 г.

**Перечень
выплат компенсационного характера**

| № п/п | Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты в % к окладу, ми- нимальной ставке или в абсолютных величинах |
|----------|--|---|--|
| 1 | Выплаты за работу в местно- стях с особыми климатиче- скими условиями | При наличии данных условий ежемесячно на все виды зара- ботной платы (оклад, доплаты, надбавки, премии и т.д.) | ст.146, 147 ТК РФ 15% |
| 2 | Выплаты за работу в услови- ях, отклоняющихся от нор- мальных (при выполнении работ различной квалифика- ции, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в других условиях отклоняющихся от нормаль- ных: | При выполнении данных работ выплачивается ежемесячно | ст.149,150,151,152 ТК РФ |
| 2.1 | <ul style="list-style-type: none"> • совмещение профес- сий | при выполнении данных работ | 10 - 200% должно- стного оклада |
| 2.2 | <ul style="list-style-type: none"> • расширение зон об- служивания или увеличение объема работ - основной персонал - прочий персонал | ежемесячно, при выполнении данных работ | 10 - 200% должно- стного оклада 10 - 300% должно- стного оклада |
| 2.3 | <ul style="list-style-type: none"> • исполнение обязанно- стей временно отсутствую- щего работника | ежемесячно, при выполнении данных работ | 10 - 100% должно- стного оклада вре- менно отсутст- вующего работника |
| 3 | Работа в выходные (празд- ничные) дни | Согласно приказу руководителя | ст. 153 ТК РФ в двойном размере |

**Перечень
выплат стимулирующего характера**

| № п/п | Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в руб- лях или процентах) |
|----------|---|--|--|
| 1 | Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности | Ежемесячно | <i>Согласно Приложения № 3</i> |
| 2 | Повышающий коэффициент за выслугу лет | Общее количество лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта | <i>Согласно Приложения № 4</i> |
| 3 | Повышающий коэффициент за работу в спортивных школах олимпийского резерва | Ежемесячно (согласно Постановлению Администрации города Перми от 26.10.2018 года № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми») | <i>0,15</i> |
| 4 | Коэффициент, учитывающий уровень квалификации | Ежемесячно (согласно Постановлению Администрации города Перми от 26.10.2018 года № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми») | <i>Согласно Приложения № 5</i> |
| 5 | Коэффициент, учитывающий ученую степень | Ежемесячно | <i>Согласно Приложения № 6</i> |
| 6 | Коэффициент, учитывающий государственные (ведомственные) на- | Ежемесячно | <i>Согласно Приложения № 7</i> |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | грады или звания | | |
| 7 | Персональный повышающий коэффициент | Назначается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств (согласно Постановлению Администрации города Перми от 26.10.2018 года № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми») | до 3,0 (включительно) |
| 8 | Ежемесячная стимулирующая выплата | За высокую эффективность, интенсивность, напряженность его деятельности (выплачивается при наличии фонда оплаты труда по решению директора на основании результативности) | 10 – 300% от должностного оклада |
| 9 | Премияльная выплата – месячная, квартальная, годовая | Выплата производится при выполнении показателей эффективности и результативности деятельности работников в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников Учреждения | Максимальным размером не ограничивается Согласно Приложения № 9 |
| 10 | Разовая премияльная выплата | За выполнение значимого поручения директора Учреждения на основании служебных записок начальников отделов, приказов, представлений учредителя и др. органов | Максимальным размером не ограничивается |
| 11 | Премияльная выплата к праздникам | День физкультурника, Международный женский день 8 марта, День защитника Отечества 23 февраля и др. | Сумма определяется директором Учреждения исходя из денежных средств |
| 12 | Премия в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65,70 лет) | Выплачиваются один раз, в каждом случае на основании приказа руководителя Учреждения | 10 - 100% от минимальной ставки, должностного оклада |
| 13 | Материальная помощь на оздоровление и в случае особых жизненных ситуаций | Выплата производится по личному заявлению работника (родитель (иной законный представитель), иной член семьи умершего несовершеннолетнего; супруг, близкий родственник, иной родственник, законный представитель | Не более двух должностных окладов |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | умершего или иное лицо, взявшее на себя обязанность осуществить погребение умершего) и на основании приказа руководителя (при наличии фонда оплаты труда) | |
| 14 | Премииальные выплаты за привлечение средств, полученных от приносящей доход деятельности | Выплата производится на основании приказа руководителя Учреждения | На основании Положения о платных услугах Учреждения |
| 15 | За участие в общественной деятельности | Выплата производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения | 10 - 50% от должностного оклада |
| 16 | За интенсивность, сложность и напряженность труда | Выплата производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения | 10 - 200% от должностного оклада |
| 17 | Надбавка за разъездной характер работы | При наличии фонда оплаты труда | ст. 168.1 ТК РФ 10 – 30% |
| 18 | Стимулирующая выплата за высокие результаты в официальных спортивных соревнованиях | Ежемесячно на основании приказа руководителя Учреждения | Согласно Приложения № 8 |
| 19 | Стимулирующие выплаты за выполнение дополнительной работы, не связанной с выполнением основных должностных обязанностей | Ежемесячно - заведование отделением; - назначение ответственным лицом; - руководство комиссиями и др. Выплата производится ежемесячно, при выполнении данных работ (при наличии фонда оплаты труда) | 10-300% от должностного оклада |

Приложение № 3
к положению об оплате труда и
стимулированию работников
от 01.01.2023 г.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности

| Наименование должности | Размеры повышающих коэффициентов |
|---|---|
| Начальник отдела | до 1,0 |
| Тренер-преподаватель, инструктор-методист | до 0,7 |
| Администратор | до 0,6 |
| Документовед | до 0,8 |
| Специалист в сфере закупок | до 0,8 |

Повышающий коэффициент за выслугу лет

| Выслуга лет (стаж работы) | Размер повышающего коэффициента к должностному окладу |
|----------------------------------|--|
| от 1 года до 5 лет | 0,05 |
| от 5 до 10 лет | 0,08 |
| от 10 до 20 лет | 0,1 |
| от 20 до 25 лет | 0,2 |
| свыше 25 лет | 0,25 |

Коэффициент, учитывающий уровень квалификации

| Уровень квалификации | Размеры повышающих коэффициентов |
|-----------------------------|---|
| Высшая категория | 0,25 |
| Первая категория | 0,15 |
| Вторая категория | 0,05 |

Коэффициент, учитывающий ученую степень

| Показатели | Ученая степень | |
|---------------------------------|----------------|-------------|
| | кандидат наук | доктор наук |
| Размер повышающего коэффициента | 0,15 | 0,3 |

**Коэффициент, учитывающий
государственные (ведомственные) награды или звания**

| Наименование выплаты | Размер повышающего коэффициента к должностному окладу |
|--|---|
| За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; За почетные спортивные звания: «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»; За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» | 0.3 |
| За спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса»; «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» | 0.2 |
| За ведомственные награды и звания Министерства спорта Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации | 0.2 |
| За значок «Отличник народного просвещения» | 0.2 |

* данная выплата производится по наивысшему показателю.

**Стимулирующая выплата за высокие результаты
в официальных спортивных соревнованиях**

| № п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место | Размер выплаты в абсолютных величинах |
|--------------|---|----------------------|--|
| 1 | <i>Краевые соревнования:</i> первенства, чемпионаты, спартакиады | 1 | 1 000,00 |
| | | 2 | 700,00 |
| | | 3 | 500,00 |
| 2 | <i>Всероссийские соревнования:</i> первенства, чемпионаты Приволжского федерального округа, ведомственные чемпионаты, отборочные и мастерские турниры, спартакиады и универсиады | 1 | 3 000,00 |
| | | 2 | 2 000,00 |
| | | 3 | 1 000,00 |
| 3 | <i>Всероссийские соревнования:</i> первенства и чемпионаты Российской Федерации, кубки Российской Федерации | 1 | 10 000,00 |
| | | 2 | 6 000,00 |
| | | 3 | 3 000,00 |
| 4 | <i>Международные соревнования:</i> первенства, чемпионаты, кубки, универсиады | 1 | 15 000,00 |
| | | 2 | 10 000,00 |
| | | 3 | 7 000,00 |
| 5 | Олимпийские игры | 1 | 25 000,00 |
| | | 2 | 20 000,00 |
| | | 3 | 15 000,00 |
| | | участие | 10 000,00 |

* Стимулирующая выплата производится по достижению наивысшего результата, показанного спортсменом (обучающимся) на соревнованиях. При бригадном методе учебно-тренировочного процесса, выплаты производятся равными долями. Данные выплаты производятся при наличии фонда оплаты труда.

Показатели и критерии качества и результативности труда работников Учреждения для определения стимулирующих надбавок

Начальник отдела

| № п/п | Показатели | Оценка баллов min | Оценка баллов max | Период назначения |
|-------|--|-------------------|-------------------|------------------------|
| 1. | Отсутствие обоснованных жалоб (представлений, постановлений) родителей (законных представителей), результаты проверок (акты, предписания надзорных и исполнительных органов) | 0 | +5 | Квартальная Годовая |
| 2. | Обеспечение хозяйственной деятельности, включая материально-техническое обеспечение тренировочного процесса (отсутствие замечаний) | 0 | +10 | Квартальная Годовая |
| 3. | Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей | 0 | +20 | Квартальная Годовая |
| 4. | Развитие внебюджетной деятельности | 0 | +10 | Квартальная Годовая |
| 5. | Качественное и своевременное предоставление отчетности | 0 | +15 | Квартальная Годовая |

Тренер-преподаватель

| № п/п | Показатели | Оценка min | Оценка max | Период назначения |
|-------|---|------------|------------|------------------------|
| 1. | Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | 0 | +20 | Квартальная Годовая |
| 2. | Качество спортивной подготовки (доля занимающихся, получивших) повысивших спортивный разряд) | 0 | +25 | Квартальная Годовая |
| 3. | Регулярность посещения обучающимися учебно-тренировочных занятий (от 85% до 100 % из числа обучающихся в группе) | 0 | +35 | Квартальная Годовая |
| 4. | Проведение открытых учебно-тренировочных занятий, мастер-классов. | 0 | +10 | Квартальная Годовая |
| 5. | Наличие и реализация авторской спортивной программы, разработка методических материалов, наличие печатных изданий | 0 | +10 | Квартальная Годовая |

Инструктор-методист

| № п/п | Показатели | Оценка min | Оценка max | Период назначения |
|-------|---|------------|------------|------------------------|
| 1. | Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 0 | +35 | Квартальная Годовая |
| 2. | Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | 0 | +20 | Квартальная Годовая |
| 3. | Регулярность посещения обучающимися учебно-тренировочных занятий (от 85% до 95 % из числа обучающихся в группе) | 0 | +25 | Квартальная Годовая |
| 4. | Проведение открытых учебно-тренировочных занятий, мастер-классов. | 0 | +10 | Квартальная Годовая |
| 5. | Разработка методических материалов | 0 | +10 | Квартальная Годовая |

Администратор

| № п/п | Показатели | Оценка баллов min | Оценка баллов max | Период назначения |
|-------|--|-------------------|-------------------|------------------------|
| 1. | Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (от 85% до 95 % из числа обучающихся в группе) | 0 | +35 | Квартальная Годовая |
| 2. | Своевременность и качество предоставляемой информации (отчетов), выполнение работ, отношение к выполнению своих обязанностей | 0 | +25 | Квартальная Годовая |
| 3. | Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы) | 0 | +10 | Квартальная Годовая |
| 4. | Качественное проведение консультаций, подготовленных родительских собраний и др. по актуальным вопросам развития занимающихся средствами физической культуры | 0 | +10 | Квартальная Годовая |
| 5. | Помощь в составлении дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, учебно-тренировочных планов по этапам подготовки, контроль выполнения программ. Наличие собственных методических разработок по тематическому планированию. | 0 | +20 | Квартальная Годовая |

Документовед

| № п/п | Показатели | Оценка баллов min | Оценка баллов max | Период назначения |
|-------|---|-------------------|-------------------|------------------------|
| 1. | Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей | 0 | +10 | Квартальная Годовая |
| 2. | Качественное обеспечение приема и контроля первичной документации, оформление и передача ее в установленном порядке в архив | 0 | +20 | Квартальная Годовая |

| | | | | |
|----|---|---|-----|------------------------|
| 3. | Обеспечение своевременного доведения документов до исполнителей и снятие с контроля | 0 | +15 | Квартальная Годовая |
| 4. | Своевременная и качественная работа с электронным документооборотом | 0 | +20 | Квартальная Годовая |
| 5. | Своевременное и качественное формирование баз данных | 0 | +10 | Квартальная Годовая |

Специалист в сфере закупок

| № п/п | Показатели | Оценка баллов min | Оценка баллов max | Период назначения |
|-------|--|-------------------|-------------------|------------------------|
| 1. | Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей | 0 | +20 | Квартальная Годовая |
| 2. | Отсутствие нарушений законодательства в сфере закупок | 0 | +5 | Квартальная Годовая |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб (представлений, постановлений), результаты проверок (акты, предписания надзорных и исполнительных органов) | 0 | +5 | Квартальная Годовая |
| 4. | Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности | 0 | +25 | Квартальная Годовая |
| 5. | Своевременное и качественное формирование баз данных | 0 | +25 | Квартальная Годовая |

Примечание:

- Подведение итогов работы служб (отделов и пр.) проводится до 20 числа последнего месяца отчетного периода.
- Руководители служб представляют предложения в виде служебной записки на имя директора Учреждения до 23 числа последнего месяца отчетного периода.
- Директор Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты их работы за квартал.
- Директор Учреждения оставляет за собой право без согласования с руководителями служб (отделов и пр.) не производить выплату премий:
 - при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
 - при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава Учреждения и других нормативно-правовых актов, связанных с уставной деятельностью;
 - при не обеспечении условий безопасности участников тренировочного процесса;
 - при обоснованных жалобах родителей обучающихся и сотрудников на конкретного работника Учреждения;
 - при оставлении обучающихся без присмотра во время проведения тренировочных занятий;
 - при отсутствии средств фонда оплаты труда на стимулирование.

