#####  Проект

##### Копия герб

##### АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПОЧИНКОВСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от |  | № |  |

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова

В соответствии с постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 15.10.2008 № 99 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 №103 «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений» (в редакции постановлений Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 27.01.2015 №6, от 14.04.2015 №51, от 28.12.2017 №226-адм, от 18.01.2018 №5-адм) п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1января 2019 года.

Глава муниципального образования

«Починковский район»

Смоленской области А.В. Голуб

Утверждено

постановлением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области

от «\_\_» 2018 г. № \_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова (далее по тексту - Положение,) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 15.10.2008 года № 99 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» и определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова (далее по тексту - учреждение). Положение устанавливает:

- порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;

- порядок оплаты труда работников учреждения;

- порядок оплаты труда тренерского состава учреждения;

- виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения;

- порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения;

 - перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, относимых к основному персоналу учреждения;

- перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения;

- перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, относимых к вспомогательному персоналу учреждения;

- перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов;

 - перечень должностей муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах;

- размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена в муниципальном бюджетном учреждении Спортивная школа имени А.И. Максименкова, за исключением учреждений, осуществляющих деятельность по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту;

- расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

- размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы;

- критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ;

- размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (спортивной команды);

-тарификационный список работников Муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова;

- тарификационный список руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова;

- тарификационный список тренерского состава Муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова.

Структурным подразделением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, является Отдел культуры Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области (далее – Отдел культуры).

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

 1.5. Оплата труда устанавливается в учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, установленных постановлением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области;

- размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.6. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с федеральным законодательством. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7 . Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), или в абсолютных размерах.

1.8. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников этого учреждения.

1.9. Работники учреждения в разрезе занимаемых должностей относятся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения. (Приложение 1)

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.(Приложение 2)

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения. (Приложение 3)

1.10. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

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

**2. Порядок оплаты труда руководителя,**

**его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтераучреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.2 Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

2.3 Выплаты компенсационного характера определяются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 настоящего положения.

2.4 К выплатам стимулирующего характера руководителя учреждения относятся:

-надбавка за эффективность работы руководителя;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения утверждаются приказами Отдела культуры, по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения (их руководителей), критерии их оценки, порядок проведения оценки эффективности деятельности учреждения и их руководителей утверждаются Положением о стимулирующих выплатах учреждения, утвержденных приказом по учреждению, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждения определяются с учетом эффективности деятельности учреждения и устанавливаемых показателей эффективности деятельности заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения и главным бухгалтерам устанавливаются приказами руководителя учреждения по согласованию с Отделом культуры.

2.5. К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения относятся:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются с учетом эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и устанавливаемых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается:

-для руководителя учреждения-приказом Отдела культуры на основании положения, утверждаемого нормативным актом учреждения;

-для заместителей и главного бухгалтера учреждения-на основании положения, утверждаемого нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается от 1 до 3 за отчетный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается от 1 до 2,5 за отчетный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацами первым и вторым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**3. Порядок оплаты труда работников учреждения**

 3.1. Заработная плата работника учреждениясостоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) утвержденных нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области.

Оклады (должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. При определении размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения учитывается коэффициент объема работы по профессии (должности).

Для всех работников, кроме старших тренеров и тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, коэффициент объема работы по профессии (должности)принимается равным:

- единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности);

-одному из значений - 0,75; 0,5; 0,25 или другому, соответствующему объему работы при работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица.

3.3. Работникам учреждений, имеющим среднее или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности и занимающим должности в соответствии с приведенным в приложении № 4 к настоящему Положению перечнем должностей работников учреждений, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов, устанавливается повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов. Оклад (должностной оклад) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4.  Оплата труда высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера минимального оклада, установленного по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

Перечень рабочих профессий, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, приведен в приложении № 5 к настоящему положению. В учреждениях могут применяться также перечни профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения рабочими соответствующих видов работ.

Установление высококвалифицированным рабочим минимальных окладов в размере, предусмотренном [абзацем первым](#P138) настоящего пункта, производится строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ и может носить как постоянный, так и временный характер.

3.5.Оплата труда медицинских работников учреждений осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных категорий работников соответствующих видов экономической деятельности.

3.6. Из фонда оплаты труда работникам учреждения с учетом финансовых средств может быть оказана материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями применения выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно [разделу 5](#P162) настоящего Положения.

**4. Порядок оплаты труда тренерского состава учреждения**

 4.1.Заработная плата тренерского состава учреждения состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) утвержденных нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области.

4.2.Для старших тренеров и тренеров учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, рассчитывается объём тренерской нагрузки.

Коэффициент тренерской нагрузки устанавливается к окладу (должностному окладу) тренеров учреждения, осуществляющих спортивную подготовку.

Коэффициент тренерской нагрузки применяется только в случае, если он больше единицы.

Объем тренерской нагрузки определяется согласно приложению №6 к Положению следующим образом:

сумма произведений количества занимающихся на каждом этапе спортивной подготовки, расчетного норматива оплаты труда за подготовку одного спортсмена на соответствующем этапе спортивной подготовки, коэффициента участия в реализации тренировочного процесса, умножается на коэффициент специализации и коэффициент вида спорта (приложение №7 к Положению).

От = ∑( Кз\*Кн\*Ку/100)\* Кс\*Квс где:

От–объём тренерской нагрузки;

Кз–количество занимающихся на каждом этапе спортивной подготовки;

Кн–расчетный норматив за подготовку одного спортсмена на соответствующем этапе спортивной подготовки;

Ку – коэффициент участия в реализации тренировочного процесса;

Кс - коэффициент специализации;

Квс - коэффициент вида спорта.

Численный состав спортсменов в группах, объем тренировочной нагрузки и размеры расчетных нормативов оплаты труда за подготовку одного спортсмена на соответствующем этапе спортивной подготовки определяются в приложении № 6 к настоящему Положению.

Коэффициент участия в реализации тренировочного процесса рекомендуется устанавливать не выше 1.

Коэффициент специализации рекомендуется применять для работников учреждений, не являющихся учреждениями адаптивной физической культуры и адаптивного спорта, в размере:

- для неспециализированных отделений – 1;

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

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

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) представлен в приложении №7 к настоящему Положению и применяется для учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, за исключением учреждений адаптивнойфизической культуры и адаптивного спорта.

4.3. Коэффициент объема работы по профессии (должности) тренера, старшего тренера принимается равным:

- единице, если объем тренерской нагрузки больше или равен единице;

- величине объема тренерской нагрузки, если объем тренерской нагрузки меньше единицы.

Применение коэффициента объема работы по профессии (должности) к окладу (должностному окладу) образует новый оклад и учитывается при исчислении иных выплат.

4.4. Коэффициент квалификации устанавливается к окладам (должностным окладам) инструкторов-методистов, тренеров при наличии:

- высшей квалификационной категории – в размере 0,8;

- первой квалификационной категории – в размере 0,5;

- второй квалификационной категории – в размере 0,3.

Коэффициент квалификации устанавливается к окладам (должностным окладам) работников учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

4.5. Коэффициент специфики работы устанавливается в размере 0,15 к окладам (должностным окладам) инструкторов-методистов, тренеров.

4.6. Коэффициент почетного звания устанавливается:

- в размере 1 к окладам (должностным окладам) работников учреждения, имеющих почетные звания и почетные спортивные звания Российской Федерации и СССР;

- в размере 0,5 к окладам (должностным окладам) работников учреждения, имеющих ведомственные награды уполномоченных органов государственной власти в сфере физической культуры и спорта (далее – ведомственные награды), а также имеющих спортивные звания.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий установление коэффициента почетного звания производится по одному из оснований по выбору работника учреждения.

Коэффициент почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Коэффициент почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, ведомственной награды, спортивного звания.

**5.Виды, размеры, порядок и условия применения выплат**

**компенсационного и стимулирующего характера**

**работникам учреждения**

5.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- доплаты за сверхурочную работу;

- доплаты за работу в ночное время;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах кокладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

5.1.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

5.1.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, которая устанавливается к окладу (должностному окладу).

Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.3. Работникам учреждений сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чемв двойном размере. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом учреждения, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.4. Работникам учреждений производится доплата за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором или трудовым договором.

Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов.

5.1.5. Работникам учреждений работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений относятся:

- повышающие коэффициенты;

- надбавка за классность;

- надбавка за выслугу лет;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- надбавка молодым специалистам;

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

5.3. К окладам (должностным окладам) работников рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент тренерской нагрузки;

- коэффициент сложности работы;

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент почетного звания;

- коэффициент спортивного звания;

- коэффициент спортивного мастерства;

- персональный повышающий коэффициент.

Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения работников.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) между собой складываются.

Размер выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), определяемого в соответствии с пунктами 3.2 и 4.3 настоящего Положения, на сумму повышающих коэффициентов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует нового оклада.

5.4.Коэффициент спортивного звания устанавливается к окладам (должностным окладам) спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания) в следующих размерах:

- кандидат в мастера спорта – до 1(включительно);

- мастер спорта России, гроссмейстер России – до 1,5 (включительно);

- мастер спорта России международного класса – до 2 (включительно).

5.5.Коэффициент спортивного мастерства устанавливается к окладам (должностным окладам) спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих в следующих размерах:

- победитель и призер официальных международных спортивных соревнований по олимпийским видам спорта – до 3 (включительно).

- победитель и призер официальных международных спортивных соревнований по неолимпийским видам спорта – до 1,5 (включительно);

- победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований по олимпийским видам спорта – до 1 (включительно);

- победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований по неолимпийским видам спорта – до 0,5 (включительно).

Надбавка за особый режим работы устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

Установление надбавки за особый режим работы может носить как постоянный, так и временный характер.

5.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учрежденияи тренерскому составу в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 2 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы от 2 до 5 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы от 10 до 20 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы от 20 лет и более – 30 процентов оклада (должностного оклада).

Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в органах исполнительной власти Смоленской области в сфере физической культуры и спорта, органах местного самоуправления муниципальных образований Смоленской области, в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, в учреждениях физической культуры и спорта, учредителями которых являлись профессиональные союзы, и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих».

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также за напряженность в труде.

Указанные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года локальным нормативным актом учреждения на основании Положения о доплатах и надбавках учреждения. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры, критерии и показатели указанной стимулирующей выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовыми (должностными) обязанностями;

- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

- за наличие положительных отзывов о работе;

- по итогам работы учреждения;

- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;

- за выполнение муниципального задания учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ представлены в приложении № 9 к настоящему Положению.

Критерии оценки работы прочих работников учреждения за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.9. Премиальные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и по обязательствам коллективного договора:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);

- единовременно за выполнение особо важных и ответственных работ;

- к праздничным и юбилейным датам и пр.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Премиальные выплаты предельными размерами не ограничиваются.

5.10. Надбавка молодым специалистам устанавливается тренерам, спортсменам, спортсменам-инструкторам, спортсменам-ведущим, инструкторам по спорту в возрасте до 30 лет в течение трех первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

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

- состоят в трудовых отношениях с учреждением на постоянной основе с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации программ спортивной подготовки.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере до 50 процентов (включительно) оклада (должностного оклада).

5.11.Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (спортивной команды) высокого класса устанавливается к окладу (должностному окладу) тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена (спортивной команды), достигших значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, утверждаемый Министерством спорта Российской Федерации, в томчисле и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку.

Указанная надбавка устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом (спортивной командой) спортивного результата в течение одного 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 надбавки к окладу (должностному окладу) тренера спортсмен (спортивная команда) улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Рекомендуемые размеры надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена (спортивной команды) представлены в приложении № 10 к настоящему Положению.

5.12. Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) рекомендуется устанавливать в размере до 20 процентов (включительно) оклада (должностного оклада) работника учреждения.

5.13. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев их оценки, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

5.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

**6. Порядок проведения работы по определению размеров**

**окладов (должностных окладов) работников учреждения**

6.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплат за классность, за особый режим работы, за выслугу лет, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой входят главный бухгалтер(бухгалтер), работник, занимающийся вопросами кадров, представитель профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, а также другие лица, привлекаемые руководителем учреждения к данной работе. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или его заместитель.

6.2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим Положением.

6.3. По результатам работы тарификационной комиссии составляются тарификационные списки:

- для работников учреждения – тарификационный список по форме согласно приложению № 11 к настоящему;

- для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера – тарификационный список по форме согласно приложению № 12 к настоящему Положению;

- для тренерского состава учреждения – тарификационный список по форме согласно приложению № 13 к настоящему Положению.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

6.4. Тарификационный список работников учреждения заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения, за исключением должностей руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

В тарификационных списках работников учреждения месячный фонд заработной платы рассчитывается по вакантным профессиям рабочих (должностям служащих) исходя из коэффициента стажа равного 0,15.

6.6. В тарификационном списке работников учреждения не отражаются:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- материальная помощь;

- премиальные выплаты по итогам работы.

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

|  |
| --- |
| Приложение №1К положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова |

**Перечень** **должностей работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, относимых**

**к основному персоналу учреждения.**

1. Тренер.

2. Инструктор-методист.

3. Спортсмен-инструктор.

4. Спортсмен.

5. Инструктор по спорту.

|  |
| --- |
| Приложение №2К положению обоплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова |

**Перечень** **должностей работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения**

1. Директор.
2. Заместитель директора по спортивной подготовке
3. Заместитель директора по организационно-методической работе
4. Делопроизводитель.

|  |
| --- |
| Приложение №3К положению обоплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова |

**Перечень** **должностей работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, относимых к вспомогательному персоналу учреждения**

1. Уборщик служебных помещений..
2. Дворник.
3. Кладовщик.
4. Рабочие всех наименований.
5. Вахтер.
6. Сторож.
7. Бухгалтер.
8. Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования.
9. Медицинские работники.

|  |
| --- |
| Приложение №4К положению обоплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова |

Перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада

(должностного оклада) на 25 процентов

1. Инструктор-методист.
2. Тренер.
3. Инструктор по спорту.

Приложение № 5

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

Перечень должностей муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова,

занятых на важных (особо важных)

и ответственных (особо ответственных) работах

1. Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования.

Приложение № 6

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

**ТАБЛИЦА**

**размеров расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена в муниципальном бюджетном учреждении Спортивная школа имени А.И. Максименкова, за исключением учреждений, осуществляющих деятельность по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки | Период | Минимальная наполняемость группы (человек) | Оптимальный количественный состав группы (человек) | Максимальное количество занимающихся в группе (человек) | Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (% от оклада (должностного оклада) тренера) | Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (академических часов) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Высшего спортивного мастерства (ВСМ) | весь период | 1 | 1-3 | 8 | 39 | 32 |
| Совершенствование спортивного мастерства(ССМ) | весь период | 1 | 4-8 | 10 | 24 | 24 |
| Тренировочный (спортивной специализации) (Т(СС)) | углубленной специализации (Т-2) | устанавли-вается организацией | 8-10 | 12 | 15 | 18 |
| начальной специализации (Т-1) | 10-12 | 14 | 9 | 12 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Начальной подготовки (НП) | свыше года (НП-2) | устанавли-вается организацией | 12-14 | 20 | 6 | 8 |
| до одного года (НП-1) | 14-16 | 25 | 3 | 6 |
| Спортивно-оздоровительный (СО) | весь период | 10 | 15-20 | 30 | 2,2 | до 6 |

Приложение № 7

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

**РАСЧЕТНЫЙ КОЭФИЦИЕНТ**

**вида спорта (спортивной дисциплины)**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид спорта | Расчетный коэффициент вида спорта к ставке заработной платы тренера |
| Олимпийские виды спорта: легкая атлетика (метания) | 1,4 |
| Олимпийские виды спорта :-баскетбол- волейбол- плавание- лыжные гонки- тхэквондо- футбол | 1,2 |
| Неолимпийские виды спорта- пауэрлифтинг- шахматы | 1 |

Приложение № 8

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

**ТАБЛИЦА**

**размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы тренерскому составу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерий | Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада) (включительно) |
| Выполнение программ спортивной подготовки | доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы | до 30  |
| Качество спортивной подготовки | доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) | до 30  |
| Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов | 1-3-е места | до 40  |
| Победы на региональных спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Смоленской области, а также спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней | 1-3-е места | до 35  |

Приложение № 9

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

**КРИТЕРИИ**

**оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерий оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ | Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада)(включительно) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных организаций, осуществляющих спортивную подготовку |
| На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки |
| 1.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% от числа занимающихся в группе) | до 10  |
| 1.2. | Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | до 10  |
| 1.3. | Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе) | до 10  |
| На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) |
| 1.4. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% от числа занимающихся в группе) | до 10  |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.5. | Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | до 10  |
| 1.6. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена) | до 10  |
| 1.7. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | до 50  |
| На этапе совершенствования спортивного мастерства |
| 1.8. | Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств) | до 10  |
| 1.9. | Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | до 10  |
| 1.10. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (наличие) | до 20  |
| 1.11. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | до 50  |
| 2. Критерии оценки работы тренерского состава спортивных школ олимпийского резерва (специализированных отделений спортивных школ) |
| На этапе начальной подготовки |
| 2.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% от числа занимающихся в группе) | до 10  |
| 2.2. | Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | до 10  |
| 2.3. | Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе) | до 10  |
| На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) |
| 2.4. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% от числа занимающихся в группе) | до 10  |
| 2.5. | Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | до 10  |
| 2.6. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена) | до 20  |
| 1 | 2 | 3 |
| 2.7. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | до 50  |
| На этапе совершенствования спортивного мастерства |
| 2.8. | Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств) | до 10  |
| 2.9. | Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | до 10  |
| 2.10. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена) | до 20  |
| 2.11. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | до 50  |
| На этапе высшего спортивного мастерства |
| 2.12. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | до 50  |
| 2.13. | Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки) | до 30  |

Приложение № 10

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

**РАЗМЕРЫ**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) (включительно) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования
 |
| 1.1. | Олимпийские игры | 1 | до 200 |
| 2-3 | до 160 |
| 4-6 | до 100 |
| участие | до 80 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 |
| 2-3 | до 100 |
| 4-6 | до 80 |
| участие | до 60 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 |
| 2-3 | до 80 |
| 4-6 | до 60 |
| участие | до 40 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейскийюношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 |
| 2-3 | до 60 |
| 4-6 | до 40 |
| участие | до 20 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 |
| 2-3 | до 40 |
| 4-6 | до 20 |
| 1. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно
 |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 |
| 2-3 | до 80 |
| 4-6 | до 60 |
| участие | до 40 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 |
| 2-3 | до 60 |
| 4-6 | до 40 |
| участие | до 20 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 |
| 2-3 | до 40 |
| 4-6 | до 20 |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 |
| 2-3 | до 20 |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта,командные виды программ официальных спортивных соревнованийс численностью команд свыше 8 спортсменов |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на чемпионате России;на Кубке России | 1 | до 100 |
| 2-3 | до 80 |
| 4-6 | до 60 |
| участие | до 40 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на первенстве России (среди молодежи);на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 80 |
| 2-3 | до 60 |
| 4-6 | до 40 |
| участие | до 20 |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки);на Спартакиаде спортивных школ (финалы);на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 |
| 2-3 | до 40 |
| 4-6 | до 20 |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 |
| 2-3 | до 20 |

Приложение № 11

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

Форма

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ**

**Муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова**

**(полное наименование учреждения)**

**по состоянию на \_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Наименование профессии (должности) | Квалификационная группа и квалификационный уровень | Коэффициент объема работы по профессии | Оклад (должностной оклад) (рублей) | Оклад (должностной оклад) сельских работников: гр. 5 х 25% (рублей) | Сумма повышающих коэффициентов | Надбавка за классность (рублей) | Надбавка за особый режим работы (рублей) | Надбавка за выслугу лет (рублей) | Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (рублей) | Надбавка молодым специалистам (рублей) | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, результативное участие в подготовке спортсмена, за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (рублей) | Итого (месячный фонд заработнойплаты по тарификационному списку): гр. 5 (6) х гр. 7 + гр. 8 + гр. 9 + гр. 10 + гр. 11 + гр. 12 + гр. 13 (рублей) | Дополнительные сведения |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 12

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

Форма

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК**

**руководителя учреждения, заместителей руководителя**

**и главного бухгалтера**

**Муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова**

**(полное наименование учреждения)**

**по состоянию на \_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | Стимулирующий фонд (рублей) | Фонд оплаты труда (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |

Приложение № 13

К положению об

оплате труда работников

муниципального

бюджетного

учреждения

Спортивная школа

имени А.И. Максименкова

Форма

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК**

**тренерского состава**

**Муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа имени А.И. Максименкова**

**(полное наименование учреждения)**

**по состоянию на \_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Наименование профессии (должности) | Квалификационная группа и квалификационный уровень | Этапы подготовки | Итого по всем этапам подготовки: ∑(гр. 4 х гр. 5 х гр. 6)  | Коэффициент специализации | Коэффициент вида спорта | Объем тренерской нагрузки: гр.7 х гр. 8 х гр.9 | Коэффициент объема работы по профессии (должности) | Оклад (должностной оклад) (рублей) | Оклад (должностной оклад) сельских работников: гр. 12 х 25% (рублей) | Сумма повышающих коэффициентов | Надбавка за выслугу лет (рублей) | Надбавка молодым специалистам (рублей) | Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса (рублей) | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, результативное участие в подготовке спортсмена, за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (рублей) | Итого (месячный фонд заработной платы по тарификационному списку): гр. 12 (13) х гр. 14 + гр. 15 + гр. 16 + гр. 17 + гр. 18 (рублей) | Дополнительные сведения |
| Количество занимающихся, зачисленных на этап подготовки (человек) | Норматив оплаты труда за одного спортсмена на этапе подготовки | Коэффициент участия тренера на этапе подготовки |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |