

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Республики Карелия
«Республиканская спортивная школа олимпийского резерва»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Карелия «Республиканская спортивная школа олимпийского резерва» (далее - учреждение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 протокол № 11, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 (далее - Номенклатура), постановлением Правительства Республики Карелия от 29.05.2008 № 110-П.

1.2. Положение об оплате труда работников ГБОУ ДО «РСШОР» устанавливает систему оплаты труда с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- мнения трудового коллектива.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется также на сотрудников на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. Учреждение формирует фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности обеспечивающего выполнение государственного задания.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются руководителем учреждения, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности (далее ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

1.6. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму труда и норму рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчёта полной занятости в течение расчетного периода - календарный месяц, год, установленного для каждой категории работников.

Оклад (должностной оклад) работников тренерско-преподавательского состава, устанавливается за норму часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, исходя из установленной Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

Тарификационный список работников тренерско-преподавательского состава, формируется исходя из плана-объёма учебно-тренировочных часов и плана-комплектования на календарный год, и устанавливает объём нагрузки указанных работников на календарный год.

1.7. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

1.8. Месячная заработная плата (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

1.9. Учреждение, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников определяет, самостоятельно размеры премий и другие меры материального стимулирования. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда

2.1. Под основными принципами системы оплаты труда понимается разделение заработной платы работника на две части: на гарантированную часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей, и на переменную часть, размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно работал сотрудник.

К гарантированной части заработной платы относятся оклад, компенсационные выплаты.

К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты.

2.2. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

2.3. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

- доплаты и надбавки за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда);
- надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

2.4. К переменной части зарплаты относятся стимулирующие выплаты.

2.5. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. Нормирование труда для тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре производится с использованием следующих методов: по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод); по количеству обучающихся по каждому этапу подготовки по видам спорта, закрепленных за работником в соответствии с планом комплектования («подушевой» метод) в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

3. Должностной оклад работников

3.1. Размер должностного оклада сотрудника устанавливается в трудовом договоре.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом с Учредителем.

3.3. Учредителем устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в кратности от 1 до 6.

3.4. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя устанавливаются на 20% ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

3.5. Оклады (должностные оклады) специалистов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утверждённым приказом Минздрасоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

ПКГ должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклад
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	14 525 руб.
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	17 877 руб.

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий отделением адаптивной физической культуры и адаптивного спорта; заведующий отделением спортивного туризма; заведующий специализированным отделением тхэквондо	20 670 руб.

3.6. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н.

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 квалификационный уровень	Секретарь	9 831 руб.

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	14 525 руб.
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16 759 руб.

Должности служащих не включенные в соответствующие квалификационные уровни ПКГ

№№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада
1.	Специалист по закупкам	17 318 руб.
2.	Мастер комнаты хранения оружия	11 173 руб.

4. Порядок и условия компенсационных выплат работникам Учреждения

4.1. Сотрудникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в режиме ненормированного рабочего дня, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников

4.2. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам оценки условий труда.

4.3. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и районный коэффициент - в размере 1,15.

4.4. Выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 20% от ставки (оклада) заработной платы (статья 154 ТК РФ).

4.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (статья 113, 153 ТК РФ).

4.6. Выплаты за сверхурочную работу производятся за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 99, 152 ТК РФ).

4.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более размера должностного оклада (ставки заработной платы) работника (статья 60.2, 151 ТК РФ).

4.8. Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

5. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера.

Общий объем средств, направляемый на стимулирующие выплаты работникам Учреждения, должен составлять не менее 30% от фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий календарный год.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении других стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера могут быть полностью отменены или уменьшены в связи с изменением объема, характера и качества выполняемой работы или уменьшением фонда оплаты труда.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) выплат стимулирующего характера, руководитель учреждения издает дополнительный приказ, в котором указываются:

- основания (критерии) для установления (увеличения) сотруднику выплаты стимулирующего характера и его величину;
- основания для снятия (уменьшения) выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются Министерством образования и спорта Республики Карелия.

5.1. Выплаты за сложность и напряженность работы.

Размеры выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются работникам учреждения, участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Критериями для установления выплаты за сложность и напряженность работы являются:

- высокие результаты работы, результативное участие в подготовке спортсменов, участвовавших в значимых, официальных спортивных соревнованиях;
- особые условия труда работников занятых в организации физкультурно-оздоровительной работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- при первичном трудоустройстве по профильной специальности тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах;
- право учреждения в соответствии с законодательством использовать в своем наименовании слово «олимпийский»;
- привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;
- сложность выполняемой работы;
- интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

5.1.1. Выплаты за высокие результаты работы, результативное участие в подготовке спортсмена в значимых, официальных спортивных соревнованиях, устанавливаются:

- тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре;
- иным работникам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных спортивных соревнованиях (административно-управленческий, обслуживающий персонал учреждения).

Выплата за высокие результаты работы, результативное участие в подготовке спортсмена в значимых, официальных спортивных соревнованиях, осуществлявшим такую подготовку не менее 2 лет, сохраняется при переходе спортсмена к другому тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре или в другой регион (при наличии договора о совместной подготовке спортсмена) в течение одного года с момента перехода.

Размеры стимулирующих выплат работникам за высокие результаты работы, результативное участие в подготовке спортсмена в значимых, официальных спортивных соревнованиях, указаны таблице № 1.

Указанная выплата устанавливается на один календарный год по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов спортивных соревнований, 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).

При рассмотрении результатов в командных видах программ (дисциплина – эстафета), командных видах спорта результат делится на количество участников.

Выплата тренерам за высокие результаты работы, результативное участие в подготовке спортсмена в значимых, официальных спортивных соревнованиях устанавливается на календарный год на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

5.1.2. Выплата за особые условия труда работников занятых в организации физкультурно-оздоровительной работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается старшим инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре в размере 20% к должностному

окладу на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

Данная выплата устанавливается на календарный год.

5.1.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава, тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре устанавливается выплата молодым специалистам (под которыми понимаются работники до 35 лет, получившие профильное среднее профессиональное или высшее профессиональное образование) при первичном трудоустройстве по профильной специальности, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапах в размере 25% к должностному окладу.

Данная выплата устанавливается сроком на первые 4 года работы на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

Если в течение срока, на который установлена данная выплата, сотруднику присваивается первая или высшая квалификационная категория, то с момента присвоения первой или высшей квалификационной категории данная выплата прекращается.

5.1.4. Выплата за право учреждения в соответствии с законодательством использовать в своем наименовании слово «олимпийский» устанавливается работникам учреждения в размере 15% к должностному окладу на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

Данная выплата устанавливается на четыре года со дня утверждения Министерством спорта Российской Федерации перечня физкультурно-спортивных организаций и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования "Олимпийский", "Паралимпийский", "Olympic", "Paralympic" и образованные на их основе слова и словосочетания без заключения соответствующего договора с Международным олимпийским комитетом, Международным паралимпийским комитетом или уполномоченными ими организациями.

5.1.5. Выплата за привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ устанавливается работникам учреждения в размере до 50 % к должностному окладу за работу, не входящую в круг основных обязанностей и выплачивается на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

5.1.6. Выплата за сложность выполняемой работы устанавливается работникам учреждения в размере до 10 % к должностному окладу и выплачивается на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

5.1.7. Выплата за интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач устанавливается работникам учреждения в размере до 10 % к должностному окладу и выплачивается на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

5.2. Выплата за наличие одного почетного звания Российской Федерации в области физической культуры и спорта или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в области физической культуры и спорта.

Размеры выплаты за опыт работы и достижения, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами, устанавливаются работникам учреждения в соответствии с таблицей № 2.

Право на данную выплату наступает со дня присвоения почетного звания.

Причина наступления у работника права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Если работник имеет несколько государственных и ведомственных званий, начисление данной выплаты производится за одно государственное и ведомственное звание, по которым предусмотрен наибольший размер выплаты.

Таблица № 2

Наименование выплаты	Размер стимулирующей выплаты работникам, в процентах к должностному окладу (тарифной ставки)
1	2
Почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации (СССР)", почетное звание "Заслуженный тренер России (СССР) " и другие почетные звания Российской Федерации в области физической культуры и спорта	10
Почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Республики Карелия (союзной республики в составе СССР)", за почетное спортивное звание "Заслуженный тренер Республики Карелия (союзной республики в составе СССР) " и другие почетные звания Республики Карелия в области физической культуры и спорта	5

Данная выплата производится на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

5.3. Выплата за наличие квалификационной категории.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников.

Выплата за наличие квалификационной категории к должностному окладу, тарифной ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации, таблица.

Таблица № 3

Уровень квалификации	Размер выплаты за наличие квалификационной категории, в процентах от должностного оклада
Высшая категория	20
Первая категория	15

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации, Республики Карелия.

Данная выплата устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении соответствующего уровня квалификации на период действия квалификационной категории и выплачивается на основании приказа директора учреждения при наличии средств фонда оплаты труда.

Таблица № 1

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) по олимпийским дисциплинам	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) по неолимпийским дисциплинам	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	150	X	10
		2-3	130	X	8
		4-6	100	X	5
		участие	80	X	4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	120	X	8
		2-3	100	X	5
		4-6	90	X	4
		участие	70	X	3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100	X	5
		2-3	90	X	4
		4-6	80	X	3
		участие	50	X	2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	90	X	4
		2-3	80	X	3
		4-6	70	X	2
		участие	40	X	1
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России	1	70	35	5

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) по олимпийским дисциплинам	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) по неолимпийским дисциплинам	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) руководителям и иным специалистам
	(сумма этапов или финал)	2-3	60	30	4
		4-6	50	25	3
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	60	30	4
		2-3	50	25	3
		4-6	40	20	2
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы), Спартакиада инвалидов	1	50	25	3
		2-3	30	15	2
		4-6	20	10	1
2.4.	Всероссийские официальные соревнования включенные в ЕКП, Чемпионаты и Первенства СЗФО	1	20	10	2
		2-3	10	5	1

Причина наступлении у работника права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы (ежеквартально, а также по итогам года).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в баллах согласно эффективным показателям.

Цена одного балла рассчитывается по формуле:

Фонд стимулирования/количество баллов набранное всеми работниками за данный период * численность работников = цена 1 балла

$$Цб = \frac{ФС}{Смак} * Чр$$

Премияльные выплаты по итогам работы выплачивается на основании:

- представленных отчетов по выполнению показателей эффективности работы сотрудника за отчетный период (квартал, год);
- сроков представления отчетных данных: не позднее 25-го числа текущего отчетного квартала. Отчетные данные за IV квартал представляются не позднее 20 декабря текущего года.

Ответственными за представление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители структурных подразделений.

Премияльные выплаты по итогам работы (ежеквартально, а также по итогам года) устанавливаются приказом директора учреждения по решению принятому коллегиально на комиссии по премированию и установления выплат стимулирующего характера.

1) заместителей директора, заведующих отделениями:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
1.	Выполнение государственного задания, в натуральных показателях (в % от заявленных показателей).	100%	10
2.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности.	90%-100%	10
3.	Качественная подготовка и проведение физкультурных и спортивных мероприятий (согласно календарному плану)	100 % 80%-90%	8 1
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями Учредителя, руководителя и других организаций		5
5.	Качественная организация проведения тренировочных мероприятий, походов		3
6.	Проведение и выступление на республиканских конференциях, совещаниях, семинарах, участие в межведомственных комиссиях		5
7.	Отсутствие предписаний, протоколов об административных правонарушениях органов контроля над соблюдением законодательства.		3

2) специалиста по закупкам:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
1.	Исполнение плана закупок	100%	10
2.	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок		8
3.	Обеспечение эффективности процесса закупок (обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги)		6
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями Учредителя, руководителя и других организаций		5
5.	Отсутствие предписаний, протоколов об административных правонарушениях органов контроля над соблюдением законодательства		3
6.	Обеспечение эффективности процесса закупок по целевым программам (обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги)		3

3) старших инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов по адаптивной физической культуре:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
1.	Качественная подготовка и проведение физкультурных и спортивных мероприятий (согласно календарному плану)	100 % 80%-90%	10 8
2.	Своевременная разработка документов (положения, письма, приказы и др.)		5
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями Учредителя, руководителя и других организаций		5
4.	Качественная организация проведения тренировочных мероприятий, походов		3
5.	Участие в организации и проведении методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.п.		5
6.	Методическое сопровождение тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре		3
7.	Разработка методических материалов (методические рекомендации, пособия, положения и др.)		5
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны тренерского состава, руководства		3

4) заведующего хозяйством, инспектора по кадрам, секретаря, мастера оружейной комнаты:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
-------	------------	----------	---

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
1.	Своевременное обеспечение работников расходными материалами, товарами, оборудованием и услугами для создания оптимальных условий выполнения трудовых функций работниками организации	100%	10
2.	Своевременный и качественный учет товарно-материальных ценностей		5
3.	Сохранность материально-технических средств и оборудования		5
4.	Правильное ведение кадровых документов, архива, личных дел сотрудников, приказов, писем и другой документации		5
5.	Своевременная подготовка и ведение документов связанных с приемом, переводом и увольнением сотрудников (приказов, трудовых договоров)		5
6.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями Учредителя, руководителя организации и других организаций.		5
7.	Своевременная разработка документов по направлениям деятельности (инструкций, положений и др.)		5
8.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (соревнования, совещания и др.), в том числе вне рабочее время		5
9.	Своевременное обеспечение технического обслуживания оборудования, спортивного инвентаря (спортивного оружия)		5
10.	Отсутствие предписаний, протоколов об административных правонарушениях органов контроля над соблюдением законодательства		3
11.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и граждан на работу		3

5) тренеров-преподавателей по видам спорта биатлон, лыжные гонки:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
1.	Чемпионат РФ, Первенство РФ, Спартакиада учащихся (финал), Спартакиада спортивных школ (финал) (за 1 человека)	8-10 место 11-20 место 21-30 места 31-40 места 41-50 места 51-60 места 61-70 места 71-80 места 81-90 места 91-100 места	40 30 20 18 17 16 15 14 13 12

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
2.	Чемпионаты и первенства федеральных округов РФ, другие всероссийские, межрегиональные соревнования (за 1 человека)	1 место 2-3 места 4-6 места 7-10 места до 30 места	35 30 25 20 с 19 до 1
3.	Физкультурные и спортивные мероприятия на территории Республики Карелия (за 1 человека): - Чемпионаты, Первенства РК, Кубок РК	1 место 2 место 3 место	11 10 9
	- республиканские соревнования	1 место 2 место 3 место	8 7 6
	- муниципальные соревнования,	1 место 2 место 3 место	5 4 3
	- внутришкольные соревнования	1 место 2 место 3 место	2 1 0,5
4.	Выполнение, подтверждение разрядов (на основании приказов): - массовые разряды (юношеские)	1 чел.	1
	- массовые разряды (II спортивный разряд, III спортивный разряд)	1 чел.	3
	- I спортивный разряд	1 чел.	5
	- спортивный разряд Кандидат в мастера спорта	1 чел.	30
	- спортивное звание Мастер спорта России	1 чел.	50
	- спортивного звания Мастер спорта Международного класса	1 чел.	100
5.	Обобщение и распространение передового опыта, проведение открытых тренировочных занятий, мастер-классов, участие и выступление на конференциях, совещаниях, наличие публикаций и др.	уровни: всероссийский	4
		региональный	3
		республиканский	2
		внутришкольный	1
6.	Участие в республиканских и всероссийских конкурсах	всероссийские	10
		республиканские	8
7.	Сохранность контингента занимающихся в группах	80% -100%	2
		50% - 70%	1
8.	Участие обучающихся в сдаче норм ГТО	1 чел.	1
9.	Организация и проведение тренировочных мероприятий	1 мероприятие	3
10.	Проведение практики со студентами (официальное оформление по договору)	1 чел.	3
11.	Включение спортсменов в составы:		
	- сборных команд спортивной школы	1 чел.	2
	- спортивных сборных команд Республики Карелия	1 чел.	5
	- спортивных сборных команд Российской Федерации	1 чел.	30
12.	Обеспечение участия сборной команды РК в Чемпионатах РФ, Первенствах РФ		5
13.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва	1 чел.	10
14.	Участие в судействе муниципальных, внутришкольных соревнованиях	1 мероприятие	1

б) тренеров-преподавателей по виду спорта спортивный туризм:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
1.	Международные соревнования среди юношей и девушек (за 1 группу, связку, экипаж)	1 место 2 место 3 место участие	45 40 35 20
2.	Первенство РФ среди юношей и девушек (за 1 группу, связку, экипаж)	участие	20
3.	Чемпионаты и первенства федеральных округов РФ, всероссийские соревнования (за 1 группу, связку, экипаж)	1 место 2 место 3 место участие	15 14 12 8
4.	Физкультурные и спортивные мероприятия на территории Республики Карелия (за 1 группу): - Чемпионаты, Первенства РК, Кубок РК, республиканские соревнования	1 место 2 место 3 место	10 9 8
	- муниципальные соревнования	1 место 2 место 3 место	6 5 4
	- внутришкольные соревнования	1 место 2 место 3 место	3 2 1
5.	Выполнение, подтверждение разрядов (на основании приказов):		
	- массовые разряды (III спортивный разряд, юношеские);	1 чел.	1
	- массовые разряды (II спортивный разряд);	1 чел.	3
	- I спортивный разряд;	1 чел.	5
	- спортивного разряда Кандидат в мастера спорта;	1 чел.	30
- спортивного звания Мастер спорта России	1 чел.	50	
6.	Участие в республиканских и всероссийских конкурсах (1 команда)	Всероссийские Республиканские	10 8
7.	Участие обучающихся в сдаче норм ГТО	1 чел.	1
8.	Обобщение и распространение передового опыта, проведение открытых тренировочных занятий, мастер-классов, участие и выступление на конференциях, совещаниях, наличие публикаций и др.	Уровни: Всероссийский Региональный Республиканский Внутришкольный	4 3 2 1
9.	Сохранность контингента занимающихся в группах	80% -100%	2
		50% - 70%	1
10.	Организация и проведение:		
	- тренировочных мероприятий	1 мероприятие	3
	- степенных походов	1 мероприятие	5
	- категорийных походов	1 мероприятие	10
11.	Проведение практики со студентами (официальное оформление по договору)	1 чел.	3
11.	Включение спортсменов в составы:		
	- сборных команд спортивной школы	1 чел.	1
	- спортивных сборных команд Республики Карелия	1 чел.	5

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
	- спортивных сборных команд Российской Федерации	1 чел.	30
12.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва	1 чел.	10
13.	Участие в судействе муниципальных, внутришкольных соревнований	1 мероприятие	1

7) тренеров-преподавателей по виду спорта тхэквондо:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
1.	Рейтинговые международные соревнования (финал Гран-при)	1 место 2-3 место 5-8 место 9-16 место	120 100 90 70
2.	Рейтинговые международные соревнования (серия Гран-при)	1 место 2 место 3 место 5-8 место	70 50 30 20
3.	Чемпионат и первенство СЗФО, Всероссийские соревнования, включенные в ЕКП (за 1 человека)	5-8 место	2
4.	Межрегиональные соревнования (за 1 человека).	1 место 2 место 3 место 5-8 место	7 5 3 1
5.	Физкультурные и спортивные мероприятия на территории Республики Карелия (за 1 человека): - Чемпионаты, Первенства РК, Кубок РК	1 место 2 место 3 место	7 5 3
	- республиканские соревнования	1 место 2 место 3 место	5 3 1
	- муниципальные соревнования,	1 место 2 место 3 место	3 2 1
	- внутришкольные соревнования	1 место 2 место 3 место	2 1 0,5
6.	Выполнение, подтверждение разрядов (на основании приказов): - массовые разряды (юношеские)	1 чел.	1
	- массовые разряды (II спортивный разряд, III спортивный разряд)	1 чел.	3
	- I спортивный разряд	1 чел.	5
	- спортивный разряд Кандидат в мастера спорта	1 чел.	30
	- спортивное звание Мастер спорта России	1 чел.	50
	- спортивного звания Мастер спорта Международного класса	1 чел.	100
	- спортивного звания Заслуженного Мастера спорта	1 чел.	120

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
7.	Обобщение и распространение передового опыта, проведение открытых тренировочных занятий, мастер-классов, участие и выступление на конференциях, совещаниях, наличие публикаций и др.	уровни: всероссийский региональный республиканский внутришкольный	4 3 2 1
8.	Участие в республиканских и всероссийских конкурсах	всероссийские республиканские	10 8
9.	Участие обучающихся в сдаче норм ГТО	1 чел.	1
10.	Сохранность контингента занимающихся в группах	80% -100% 50% - 70%	2 1
11.	Организация и проведение тренировочных мероприятий	1 мероприятие	3
12.	Проведение практики со студентами (официальное оформление по договору)	1 чел.	3
13.	Включение спортсменов в составы:		
	- сборных команд спортивной школы	1 чел.	2
	- спортивных сборных команд Республики Карелия	1 чел.	5
	- спортивных сборных команд Российской Федерации	1 чел.	30
14.	Обеспечение участия сборной команды РК в Чемпионатах РФ, Первенствах РФ		5
15.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва	1 чел.	10
16.	Участие в судействе муниципальных, внутришкольных соревнованиях	1 мероприятие	1

8) тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
1.	Первенство РФ, Чемпионат РФ, Спартакиада (финал) (за 1 человека)	Участие	20
2.	Чемпионаты и первенства федеральных округов РФ, другие всероссийские соревнования (за 1 человека)	1 место 2 место 3 место участие	15 14 12 8
3.	Физкультурные и спортивные мероприятия на территории Республики Карелия:		
	- Чемпионат РК, Первенство РК, Спартакиада, республиканские соревнования;	1 место 2 место 3 место	10 9 8
	- муниципальные соревнования;	1 место 2 место 3 место	6 5 4
	- внутришкольные соревнования;	1 место 2 место 3 место	3 2 1
4.	Выполнение, подтверждение разрядов (на основании приказов):		
	- массовые разряды (юношеские);	1 чел.	1
	- массовые разряды (II спортивный разряд, III	1 чел.	3

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты работникам, в баллах
	спортивный разряд);		
	- I спортивный разряд;	1 чел.	5
	- спортивного разряда Кандидат в мастера спорта;	1 чел.	30
	- спортивного звания Мастер спорта России;	1 чел.	50
	- спортивного звания Мастер спорта Международного класса	1 чел.	100
5.	Участие в республиканских и всероссийских конкурсах	Всероссийские Республиканские	10 8
6.	Участие обучающихся в сдаче норм ГТО	1 чел.	1
7.	Обобщение и распространение передового опыта, проведение открытых тренировочных занятий, мастер-классов, участие и выступление на конференциях, совещаниях, наличие публикаций и др.	уровни: всероссийский региональный республиканский внутришкольный	4 3 2 1
8.	Сохранность контингента занимающихся в группах	80% -100% 50% - 70%	2 1
9.	Организация и проведение тренировочных мероприятий	1 мероприятие	3
10.	Проведение практики со студентами (официальное оформление по договору)	1 чел.	3
11.	Включение спортсменов в составы: - спортивных сборных команд Республики Карелия	1 чел.	5
	- спортивных сборных команд Российской Федерации	1 чел.	30
12.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва	1 чел.	10
13.	Участие в судействе муниципальных, внутришкольных соревнованиях	1 мероприятие	1

5.5. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

5.5.1. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются за:

- оперативное и качественное выполнение поручений руководителя учреждения в пределах от 1 000 до 5 000 рублей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда в пределах от 2 000 до 5 000 рублей;
- качественное выполнение работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения в пределах от 3 000 до 8 000 рублей;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения в пределах от 3 000 до 8 000 рублей;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности в пределах от 3 000 до 8 000 рублей;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели в пределах от 3 000 до 8 000 рублей.

Премииальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются приказом директора Учреждения по решению принятому коллегиально на комиссии по премированию и установления выплат стимулирующего характера.

5.6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается в следующих размерах:

- 5 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от трех до пяти лет;
- 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от пяти до десяти лет;
- 15 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - свыше десяти лет.

В стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях отраслей физической культуры и спорта, и образования.

Сотрудникам, работающим на условиях совместительства (внешнего или внутреннего) выплата за стаж работы не начисляется.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет .

Увеличение размера выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа работы и дня предоставления подтверждающего документа.

Назначение выплаты за стаж работы непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

6. Условия не выплаты премиальных выплат

6.1. Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально, по итогам года), премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий не выплачивается в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации.

6.2. Премииальные выплаты по итогам работы (ежеквартально, по итогам года), премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий не производятся ввиду однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь оказывается работникам учреждения при возникновении у них особых обстоятельств; чаще всего в связи с лечением, со смертью члена семьи работника, со смертью самого работника, с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией, с бракосочетанием, с рождением ребенка.

7.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора учреждения по личному заявлению работника при наличии средств фонда оплаты труда.

7.3. Размер материальной помощи устанавливается директором учреждения и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей организации.

7.4. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

7.5. Материальная помощь может выплачиваться за счет основных средств и средств от приносящей доход деятельности, направленной учреждению на оплату труда работников.

7.6. Потенциальным получателем материальной помощи является сотрудник, принятый на работу по трудовому договору.

7.7. В учреждении устанавливаются следующие фиксированные размеры материальной помощи:

7.7.1. На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника составляет:

- на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования в пределах от 5 000 до 10 000 рублей;
- на стационарное лечение, в том числе санаторно-курортное лечение от 5 000 до 10 000 рублей;
- на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям в пределах от 10 000 до 20 000 рублей.

7.7.2. В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.) помощь выплачивается в размере в пределах от 5 000 до 30 000 рублей.

7.7.3. В связи со смертью:

- работника (работавшего или уволенного) – в пределах от 5 000 до 20 000 рублей;
- близких родственников - в пределах от 7 000 до 10 000 рублей.

7.7.4. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 2 лет, в размере 5 000 рублей единовременно. Материальная помощь оказывается при условии обращения работника до исполнения ребенку двух лет.

7.7.5. В связи с рождением ребенка - 5 000 рублей.

7.7.6. В связи с бракосочетанием - 5 000 рублей.

7.7.7. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет, далее - по решению директора) - от 6 000 рублей до 10 000 рублей.

7.7.8. В связи с официальными праздничными датами в Российской Федерации, (статья 112 ТК РФ) в пределах от 2 000 до 10 000 рублей.

7.7.9. К ежегодному основному оплачиваемому отпуску продолжительностью не менее 14 календарных дней (на основании заявления работника о предоставлении отпуска или приказа директора учреждения о предоставлении работнику отпуска и выплате материальной помощи) в пределах от 7 000 до 10 000 рублей.

В исключительных случаях по решению директора работнику может быть выделена материальная помощь и в больших размерах.

7.8. Факт необходимости получения материальной помощи должен быть документально подтвержден.

7.9. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

7.10. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

7.11. При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника (работавшего или уволенного) в бухгалтерию необходимо представить копию свидетельства о смерти.

В таких случаях выдача материальной помощи производится:

- работнику (в случае смерти близких родственников);
- близким родственникам работника (в случае смерти самого работника - работавшего или уволенного) при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т.д.).

8. Особенности оплаты труда тренерско-преподавательного состава Учреждения

8.1. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного дополнительными общеобразовательными программами по видам спорта, возможного объединения обучающихся в группы.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть работы) тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре устанавливается 18 часов в неделю.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями, динамические паузы. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий. Конкретная продолжительность занятий, в том числе

объединенных занятий, а также перерывов между ними предусматривается нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

Норма часов учебной работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом объема учебной работы в неделю. За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы.

В рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями-методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Под учебной работой работников понимается учебная нагрузка, выполняемая во взаимодействии с обучающимися по видам спорта, установленной дополнительными общеобразовательными программами в области физической культуры и спорта с учетом промежуточной аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки работников, установленный на начало учебного года закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установленный объем учебной нагрузки работников не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся.

8.2. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение) работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.4. Недельный режим тренерской работы является оптимальным, установлен в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

8.3. Наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учебной нагрузки и заработной платы педагогических работников.

8.4. На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю другие тренеры-преподаватели, специалисты, непосредственно обеспечивающие учебно-тренировочный процесс, в том числе, сурдопереводчики и иные специалисты при условии их одновременной с основным тренером работы с обучающимися. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера.

8.5. При бригадном методе работы установление заработной платы возможно осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема сложности и специфики работы.

8.6. Максимальное количество занимающихся в учебно-тренировочных группах не должно превышать нормы, установленные локальными нормативными актами учреждения,

утвержденными в установленном порядке с учётом соблюдения правил техники безопасности по учебно-тренировочным занятиям и пропускной способности спортсооружений, в соответствии с требованиями Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 № 329-ФЗ, Федерального закона «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

8.8. План комплектования учебных групп и нагрузку тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала учебного года, учебный год в учреждении начинается с 1 сентября.

8.3. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре реализующие дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, подготовку спортивного резерва, производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по фактической численности в группе в установленных пределах. (Таблица № 4).

8.4. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре реализующие дополнительную общеразвивающую программу в области физической культуры и спорта производится по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы с использованием «почасового» метод расчета.

8.5. В учреждении устанавливается нормирование труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре с использованием методики расчета «подушевой» оплаты труда, при которой расчет должностного оклада (До) производится по формулам:

$$\text{До} = \text{Ок} \times (\text{n1} \times \text{k1} + \dots + \text{nn} \times \text{kn}) / 100 ,$$

где:

Ок - оклад по должности, рассчитываемый исходя из полной ставки;

n1 ... nn - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу подготовки;

k1 ... kn - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки в процентах от ставки;

8.9. Расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена (k) при оказании услуг устанавливаются в следующих размерах:

- этап начальной подготовки (до одного года) - 2,2 процента от оклада по должности;
- этап начальной подготовки (свыше года) - до 4 процента от оклада по должности;
- тренировочный этап (начальной специализации 1 года) – 6 процентов от оклада по должности;
- тренировочный этап (начальной специализации 2 года) – 8 процентов от оклада по должности;
- тренировочный этап (углубленной специализации 3 года) – 10 процентов от оклада по должности;
- тренировочный этап (углубленной специализации 4 года) – 12 процентов от оклада по должности;
- тренировочный этап (углубленной специализации 5 года) – 14 процентов от оклада по должности;
- этап совершенствования спортивного мастерства – 24 процента от оклада по должности;
- этап высшего спортивного мастерства – 30 процентов от оклада по должности.

Таблица № 4

Нормативы максимального объема тренировочной нагрузки.
Виды спорта лыжные гонки, биатлон, спортивный туризм, тхэквондо

Этапы подготовки	Период обучения	Объём нагрузки (час.)				Норматив оплаты труда за 1 обучающегося (в % от ставки)
		Лыжные гонки	Биатлон	Спортивный туризм	Тхэквондо	
Начальная подготовка	до 1 года	4,5	4,5	4,5	4,5	2,2
	свыше 1 года	6	6	6	6	4
Тренировочный	1 год	10	10	10	10	6
	2 год	10	10	10	10	8
	3 год	16	16	16	16	10
	4 год	16	16	16	16	12
	5 год	16	16	16	16	14
Совершенствования спортивного мастерства	без ограничения	20	20	20	20	24
Высшего спортивного мастерства	без ограничения	24	24	24	24	30

Таблица № 5

Нормативы максимального объема тренировочной нагрузки.
Отделение адаптивной физической культуры и адаптивного спорта.
Спорт лиц с интеллектуальными нарушениями

Этапы подготовки	Период обучения	Объём нагрузки (час.)			Норматив оплаты труда за 1 занимающегося (в % от ставки)
		Плавание	Настольный теннис	Лыжные гонки	
Начальная подготовка	до 1 года	4,5	4,5	4,5	2,2
	свыше 1 года	6	6	6	4
Тренировочный	1 год	8	8	8	6
	2 год	8	8	8	8
	3 год	10	10	10	10
	4 год	10	10	10	12
	5 год	10	10	10	14
Совершенствования спортивного мастерства	без ограничения	16	16	16	24
Высшего спортивного мастерства	без ограничения	20	20	20	30

Таблица № 6

Нормативы максимального объема тренировочной нагрузки.
Отделение адаптивной физической культуры и адаптивного спорта.
Спорт глухих

Этапы подготовки	Период	Объём нагрузки (час.)	Норматив
------------------	--------	-----------------------	----------

	обучения	Лыжные гонки	Настольный теннис	Плавание	Спортивное ориентирование	оплаты труда за 1 занимающегося (в % от ставки)
Начальная подготовка	до 1 года	4,5	4,5	4,5	4,5	2,2
	свыше 1 года	6	6	6	6	4
Тренировочный	1 год	12	12	12	12	6
	2 год	12	12	12	12	8
	3 год	14	14	14	14	10
	4 год	14	14	14	14	12
	5 год	14	14	14	14	14
Совершенствования спортивного мастерства	без ограничения	18	18	18	18	24
Высшего спортивного мастерства	без ограничения	24	24	24	24	30

Таблица № 7

Нормативы максимального объема тренировочной нагрузки.
Отделение адаптивной физической культуры и адаптивного спорта.
Спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата

Этапы подготовки	Период обучения	Объём нагрузки (час.)					Спортивное ориентирование	Норматив оплаты труда за 1 занимающегося (в % от ставки)
		Настольный теннис	Бочча	Плавание				
				I функц. группа	II функц. группа	III функц. группа		
Начальная подготовка	до 1 года	4,5	4,5	4,5	4,5	6	4,5	2,2
	свыше 1 года	6	6	6	6	8	9	4
Тренировочный	1 год	10	8	8	8	10	10	6
	2 год	10	8	8	8	10	10	8
	3 год	12	10	10	10	12	12	10
	4 год	12	10	10	10	12	12	12
	5 год	12	10	10	10	12	12	14
Совершенствования спортивного мастерства	без ограничения	16	12	12	16	16	16	24
Высшего спортивного мастерства	без ограничения	18	16	16	20	20	18	30

8.6. В учреждении устанавливается нормирование труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре с использованием методики расчета «почасовой» оплаты труда, при которой расчет должностного оклада (До) производится по формулам:

$$Do = Ok * Kn / Nч$$

где:

Ок - оклад по должности, рассчитываемый исходя из полной ставки;

Кн- количество часов в неделю, фактический объем работы;

Нч- норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы в месяц.

8.7. Расчетные нормативы при выполнении работ при проведении физкультурно-оздоровительных спортивных занятий, устанавливается в следующем размере:

норматив оплаты труда за 1 занимающегося в процентах от оклада по должности составляет 2,2 процента.

9. Начисление и выплата заработной платы

9.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

9.3. Табели учета рабочего времени заполняет и подписывает работник, назначенный приказом директора учреждения ответственны за учет и ведение табеля учета использования рабочего времени.

9.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

9.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

9.6. Заработная плата перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

9.7. Каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 16-го числа текущего месяца (за дни с 1 по 15 число указанного месяца с учетом фактически отработанного работником времени (фактически выполненной работы) за указанный период) и 1-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц, равный заработку за ни, отработанные с 16 по последнее число месяца, за который начисляется заработная плата).

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

9.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

9.11. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

9.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения.

9.13. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

9.14. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

9.15. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

10. Ответственность работодателя

10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

11. Штатное расписание Учреждения

11.1. Штатное расписание Учреждения утверждается ежегодно директором.

11.2. Штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения.

11.3. Штатное расписание составляется в соответствии с Уставом учреждения по видам персонала.

11.4. Численный состав работников учреждения должен быть полностью укомплектован, для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

11.5. Должности работников учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, с учетом профессиональных стандартов.

Представитель трудового коллектива

Назарова Е.Э.Назарова

« 01 » сентября 2023 г.