



Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1»
670010, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Жуковского 23, тел/факс 8(3012) 45-60-77,
e-mail: sport.olimp1@yandex.ru сайт: <https://сшор-1.рф/>



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУ «СШОР № 1» г. Улан-Удэ
С.П. Хандалеев

Приказ от 08.04.2026 № 239

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1»
г. Улан-Удэ

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
профсоюзного комитета
МАУ «СШОР №1» г. Улан-Удэ

О.Е. Овчинникова

ПРИНЯТО

На общем собрании
трудового коллектива
МАУ «СШОР № 1» г. Улан-Удэ
Протокол № 2 от 08.04.2026 года.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» г. Улан-Удэ разработано в соответствии со ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023 № 60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ, Постановления № 235 от 05.09.2024 года о внесении изменений в постановление Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023 № 60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ», Постановления Администрации г. Ула-Удэ № 319 от 26.12.2025 года.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» г. Улан-Удэ (далее Учреждение), в том числе определяет условия оплаты труда руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и является основой для разработки локальных актов об оплате труда Учреждения.

2. Объем средств на оплату труда работников учреждения, предусмотренных главным распорядителем средств в местном бюджете, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема муниципальных услуг, предоставляемых учреждению, и (или) объема выполняемых ими функций.

Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию спортсменов (обучающихся) и (или) организации образовательной деятельности. Для целей настоящего Положения к категории педагогических работников относятся тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки;

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

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

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (работ), а также меры социальной поддержки.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1 Системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, трудовым договором, основанным на принципах "эффективного контракта".

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденных нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;

г) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) нормативно правовых актов Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений.

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, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год на основе отнесения занимаемых ими должностей в пределах

соответствующих профессиональных квалификационных групп в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам установлены в приложении N 1 к настоящему Положению.

Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размер заработной платы работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения данной системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.2. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартах, приказе Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 N 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации».

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному, вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

2.3. Выплаты компенсационного характера - осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Восточной Сибири) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

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

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

Доплата руководителям, заместителям руководителей и специалистам загородных оздоровительных лагерей, расположенных в сельской местности в размере 25% к должностному окладу.

Работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере должности за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, в размере 15%.

2.3.3. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается локальными актами организаций по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

2.3.4. Выплата компенсационного характера доведение до минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) осуществляется на основании ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» № 82 от 19.06.2000 года. Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, субъекта Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год.

2.3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Положения о стимулировании работников МАУ ДО «СШОР №1» г. Улан-Удэ.

2.5. Премирование по итогам работы.

Размеры и условия премирования работников учреждения устанавливаются локальным актом учреждения, утверждаемым руководителем учреждения. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада на основании Положения о премировании работников МАУ ДО «СШОР №1» г. Улан-Удэ

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей включает должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (до 3 размеров

указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = (ЗП_{\text{ср}} \times H \times K)$, где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

H - кратность (от 1 до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ} \times n}, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ - среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

3.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня. Критерии отнесения учреждения к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаются приказом учредителя.

Уровень, к которому учреждение относится по оплате труда руководителей, по сумме баллов	I	II	III	IV
Показатели (количество баллов)	Свыше 350	До 350 включительно	До 250 включительно	До 200 включительно
Значение корректирующего коэффициента, раз	1,3	1,1	0,9	0,7

Критерии отнесения учреждения к выделенным уровням устанавливаются Приказом Учредителя.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.7. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Учредителем по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, в том числе достижения показателей

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). Порядок распределения средств фонда стимулирования руководителя осуществляется на основании приложения N 9 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности работы, установленных локальным актом учреждения.

Размер стимулирования заместителей руководителя учреждения, устанавливается в % от оклада, данный размер не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя (для каждого заместителя руководителя).

3.8. В случае если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю учреждения и его заместителям в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя 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 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

4. Условия оплаты труда педагогическим работникам учреждения дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки

4.1. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется исходя из:

1. Должностного оклада.
2. Норматива оплаты труда за подготовку.
3. Стимулирующих выплат.

4. Компенсационных выплат.

Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$Зпл = ДО + НОТ1 + ... + НОТn + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВn + Вкх$, где:

Зпл - заработная плата тренера-преподавателя, руб.;

НОТ1, ..., n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена.

Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (далее -норматив) устанавливается тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, а также образовательными общеразвивающими программами (для спортивно-оздоровительного этапа).

Норматив учитывает тренерско-преподавательскую работу, выполняемую тренером-преподавателем (старшим тренером-преподавателем) выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы. Норматив является обязательной базовой выплатой, не образует новый оклад.

Норматив определяется по следующей формуле:

$$\text{НОТ}_{1,...n} = (\text{ДО} / 18) * \text{ФЧ} * (\text{К}_1 * \text{Н}_1 + ... + \text{К}_n * \text{Н}_n) * 100 / \text{ДО} / 100$$
, где:

ДО - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе (приложение №1 к настоящему Положению);

18 - ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы в неделю, час.;

ФЧ - количество часов в неделю, установленных в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, и образовательных общеразвивающих программ (для спортивно-оздоровительного этапа) час.;

$\text{К}_1, ..., \text{К}_n$ - количество спортсменов, зачисленных на этап спортивной подготовки, человек;

$\text{Н}_1, ..., \text{Н}_n$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, % (приложение №8 к настоящему Положению);

$\text{СВ}_1, ..., \text{СВ}_n$ - стимулирующие выплаты, %;

$\text{В}_{\text{кх}}$ - выплаты компенсационного характера.

$$\text{В}_{\text{кх}} = \text{КВ}_1 * (\text{ДО} + \text{НОТ}_1 + ... + \text{НОТ}_n + \text{ДО} * \text{СВ}_1 + ... + \text{ДО} * \text{СВ}_n) + ... + \text{КВ}_n * (\text{ДО} + \text{НОТ}_1 + ... + \text{НОТ}_n + \text{ДО} * \text{СВ}_1 + ... + \text{ДО} * \text{СВ}_n)$$
, где:

$\text{КВ}_1, ..., \text{КВ}_n$ - компенсационные выплаты, %.

4.1.2. Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и образовательные общеразвивающие программы (спортивно-оздоровительный этап), устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую тренером-преподавателем с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-преподавательской работы.

4.1.3. Объем тренерско-преподавательской нагрузки определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (года) и устанавливается локальным актом организации.

Объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный на начало учебно-тренировочного периода (года), не может быть изменен до его окончания по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с требованиями нормативных правовых актов федерального органа исполнительной в сфере физической культуры и спорта.

4.1.4. Оплата труда тренера-преподавателя пересматривается руководителем организации на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами, увеличение (уменьшение) числа спортсменов и другое).

4.1.5. Допускается одновременная работа двух тренеров-преподавателей, а также иных специалистов, осуществляющих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями (старшими тренерами-

преподавателями) с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

4.1.6. При бригадном методе работы заработная плата тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку с одним и тем же контингентом спортсменов, начисляется пропорционально отработанному времени на этапе спортивной подготовки, в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

(Приказ Минспорта РБ от 21.06.2018 N 730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия»).

4.1.7. В связи с производственной необходимостью (временное отсутствие тренера-преподавателя, участие в спортивных мероприятиях и иных случаях) с письменного согласия тренера-преподавателя допускается проведение учебно-тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки) при условии не превышения разницы в уровне подготовки спортсменов двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, единовременной пропускной способности спортивного сооружения; обеспечения требований по соблюдению техники безопасности.

4.2. Зарботная плата инструктора-методиста (старшего инструктора-методиста) организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, определяется исходя из:

1. Должностного оклада.
2. Стимулирующих выплат.
3. Компенсационных выплат.

Зарботная плата определяется по формуле:

$Зпл = ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВn + Вкх$, где:

Зпл - зарботная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

СВ1, ... n - стимулирующие выплаты, %;

Вкх - выплаты компенсационного характера.

$Вкх = KB1 * (ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВn) + ... + KBn * (ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВn)$,

где:

KB1, ... n - компенсационные выплаты, %.

4.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера для педагогических работников:

Тарифицируемые выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу работника.

Не тарифицируемые выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу работника и(или) в абсолютных величинах и утверждаются локальным актом учреждения, размер выплаты определяется на основе объективной оценки труда работника согласно

утвержденных в учреждении критериям и устанавливаются решением комиссии, состав и порядок которой утверждаются локальным актом учреждения, в рамках фонда оплаты труда учреждения.

4.3.1. Тарифицируемые:

4.3.1.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается согласно локальному акту учреждения, размер выплаты определяется согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу, включается период работы в организациях (учреждениях) и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, исполнительных органах и органах местного самоуправления.

Под аналогичными специальностями (профессиями) понимается выполнение работ с аналогичными трудовыми функциями и квалификационными требованиями в иных

организациях и учреждениях, установленными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4.3.1.2. Надбавка за почетные звания и ученую степень.

Выплата за почетные звания и ученую степень устанавливаются согласно приложению N 4 к настоящему Положению.

При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней выплаты производятся по почетному званию, имеющему более высокую степень и (или) более высокую ученую степень, при этом выплаты производятся либо за почетное звание, либо за ученую степень.

4.3.1.3. Надбавка за квалификацию.

Тренеру-преподавателю и иным специалистам, относящимся к педагогическим работникам, в области физической культуры и спорта устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным категориям, званиям.

4.3.1.4. Тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается стимулирующая выплата в размере 15 процентов согласно локальному акту организации.

4.3.2. Не тарифицируемые:

4.3.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за подготовку спортсмена в зависимости от показанного спортивного результата осуществляется согласно приложению № 6 настоящего Положения.

а) выплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных, всероссийских, республиканских и межрегиональных соревнований.

Выплата устанавливается при условии непосредственной тренерско-преподавательской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата. Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

б) при переходе спортсмена к другому тренеру-преподавателю тренер-преподаватель, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, в течение 4 лет с момента достижения спортсменом результатов имеет право на выплату согласно локальному акту учреждения.

Тренер-преподаватель и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов (Приложение №7), а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх на основании локального акта учреждения.

4.3.2.2. Надбавка за наставничество.

Тренеру-преподавателю, осуществляющему наставничество над тренером-преподавателем, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы, оклада (должностного оклада) в размере 10% на срок не более шести месяцев.

4.3.2.3. Надбавка при первичном трудоустройстве.

Тренеру-преподавателю, осуществляющему спортивную подготовку на начальном и учебно-тренировочном этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности, в организации, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной

подготовки, в течение первых 4 лет устанавливается стимулирующая выплата в размере до 50 % к должностному окладу согласно локальному акту учреждения.

4.3.2.4. Надбавка тренеру-преподавателю, осуществляющему спортивную подготовку за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, устанавливается в размере до 10 % к должностному окладу согласно локальному акту учреждения.

Тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам, относящимся к педагогическим работникам, может устанавливаться выплата по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства в размере до 10 % к должностному окладу согласно локальному акту учреждения.

4.3.2.5. Надбавка тренеру за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Надбавка за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, устанавливается тренеру этапа начальной подготовки (НП) в баллах на основании отчета (Приложение № 1 к положению о стимулировании и премировании работников МАУ ДО «СШОР №1» г. Улан-Удэ).

4.3.2.6. Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, установить стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в баллах на основании отчета (Приложение № 1 к положению о стимулировании и премировании работников МАУ ДО «СШОР №1» г. Улан-Удэ).

4.3.2.7. Выплата тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).

Тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, установить стимулирующие выплаты в баллах на основании отчета (Приложение № 1 к положению о стимулировании и премировании работников МАУ ДО «СШОР №1» г. Улан-Удэ).

4.3.2.9. Выплата тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена спортивной сборной команды Российской Федерации и республики Бурятия по виду спорта устанавливается локальным актом учреждения. Размер выплаты определяется в баллах на основании отчета (Приложение № 1 к положению о стимулировании и премировании работников МАУ ДО «СШОР №1» г. Улан-Удэ).

4.4. Порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в локальном акте учреждения. Объем стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера, производятся согласно п.2.3. настоящего Положения.

4.6. Премирование по итогам работы, производится согласно п.2.5. настоящего Положения.

4. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная выплата к отпуску и материальная помощь в размерах и на условиях, установленных коллективным договором, соглашением или иным нормативным актом учреждения на основании личного заявления работника.

5.2. Индексация заработной платы работников производится согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.03.2016 N 48 "Об утверждении Порядка индексации заработной платы работников муниципальных учреждений".

5. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом ограничений, установленных в п.3.9 настоящего Положения и согласовывается с учредителем. При создании учреждения штатное расписание согласовывается с мэром г. Улан-Удэ, Комитетом экономического развития и туризма, Комитетом по финансам.

Положение по оплате труда работников учреждения утверждается локально правовым актом учреждения.

6.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации руководству учреждений при введении новой системы оплаты труда в учреждении необходимо за два месяца уведомить работников.

6.3. За нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководитель учреждения несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с повышающим коэффициентом по квалификационному уровню, руб.
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)			
ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала I уровня		Вожатый, помощник воспитателя	12043
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; старший вожатый	14559
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	10178
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, старший инструктор-методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	10178
Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)			
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих	1 квалификационный уровень	Делопротоколитель, секретарь, секретарь-машинистка, кассир	12043

первого уровня"			
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутри должностная категория,	13317
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер-программист (программист), инженер, специалист по кадрам, инженер по ремонту	15475
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17928
Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений	11926
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	11980
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)			
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		Аккомпаниатор	12530
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены			

ПКГ должностей врачей и провизоров	2 квалификационный уровень	Врачи - специалисты	16787
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала служащих первого уровня»	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	12530
Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы			
		инструктор по плаванию	13317
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий, системный администратор, дежурный администратор, администратор баз данных ГТО, специалист отдела реализации комплекса "ГТО"	15475

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ И
ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Категория персонала	Наименование должностей
Административно-управленческий персонал	Директор, заместитель директора, директор (начальник, заведующий) структурного подразделения
Основной персонал	Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор – методист.
Вспомогательный персонал	Вожатый, бухгалтер, экономист, заведующий хозяйством, делопроизводитель, специалист по закупкам, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, врач, медицинская сестра, воспитатель, инструктор по плаванию.

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО
«СШОР №1» г. Улан-Удэ

НАДБАВКА ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

N	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Стаж работы от 1 года до 5 лет	6
2.	Стаж работы от 5 до 10 лет	9
3.	Стаж работы от 10 до 15 лет	12
4.	Стаж работы свыше 15 лет	19

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО
«СШОР №1» г. Улан-Удэ

НАДБАВКИ ЗА ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ И УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ

№ п/п	Наименование почетного звания	Размер в процентах к должностному окладу
1	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	50
2	Заслуженный мастер спорта России	50
3	Заслуженный мастер спорта СССР	50
4	Заслуженный тренер России	50
5	Заслуженный тренер СССР	50
6	Почетный спортивный судья России	30
7	Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации	30
8	Ведомственные награды и звания Российской Федерации	20
9	Государственные награды в области спорта Республики Бурятия	5
10	Ведомственные звания Республики Бурятия	3
11	Ученая степень «кандидат наук»	30
12	Ученая степень «доктор наук»	50

Приложение N5
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «СШОР
№1» г. Улан-Удэ

НАДБАВКА ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ

Для тренера-преподавателя и иных специалистов в области физической культуры и спорта		
N	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Высшая квалификационная категория	30
2.	Первая квалификационная категория	20
3.	Вторая квалификационная категория	10

**РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ЗА ПОДГОТОВКУ СПОРТСМЕНА
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОКАЗАННОГО СПОРТСМЕНОМ
СПОРТИВНОГО РЕЗУЛЬТАТА (в баллах)**

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	По олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах олимпийского вида спорта, в личных или индивидуальных, парных, групповых, командных, командных игровых видах спорта
			Тренер-преподаватель/ иные специалисты
1. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
1.1.	Чемпионат России, Всероссийская Спартакиада между субъектами РФ по видам спорта среди сильнейших спортсменов	1-3	75 баллов (в течение года)
		4-10	50 баллов (в течение года)
		участие	20 баллов (единожды)
1.2.	Кубок России (финал)	1-3	30 баллов (единожды)
1.3.	Первенство России (среди молодежи, юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1-3	75 баллов (в течение года)
		4-10	50 баллов (в течение года)
		участие	20 баллов (в течение года)
1.4.	Спартакиада учащихся, молодежи России и Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	1-3	75 баллов (в течение года)
		4-10	50 баллов (в течение года)
		участие	20 баллов (в течение года)
1.5.	Чемпионат и Первенство ДФО	1-3	25 баллов (в течение года)
		участие	10 баллов (единожды)
1.6.	Всероссийские соревнования	1-3	15 баллов (единожды)

Приложение N 7
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «СШОР №1»
г. Улан-Удэ

**РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ТРЕНЕРУ-ПРЕПОДАВАТЕЛЮ (В ПРОЦЕНТАХ) ЗА
ПОДГОТОВКУ СПОРТСМЕНА СПОРТИВНОЙ СБОРНОЙ КОМАНДЫ РЕСПУБЛИКИ
БУРЯТИЯ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

№ п/п	Наименование	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу)
1	основной состав, молодежь	1	До 20
2.	юниоры	1	До 15
3	юноши, девушки	1	До 10

**РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ТРЕНЕРУ-ПРЕПОДАВАТЕЛЮ И ИНЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ,
РАНЕЕ УЧАСТВУЮЩИМ НЕ МЕНЕЕ 2 ЛЕТ В ПОДГОТОВКЕ СПОРТСМЕНА,
ДОСТИГШЕГО ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ В ОФИЦИАЛЬНЫХ СПОРТИВНЫХ
СОРЕВНОВАНИЯХ**

Год тренировки	Тренер-преподаватель (баллы)	Иные специалисты (баллы)
В течение 4 лет	От 10 до 75 (единожды)	От 10 до 75 (единожды)

**НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРА ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА
НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ
ПО ГРУППАМ ВИДОВ СПОРТА**

Этап спортивной подготовки спортсменов		Спортивно-оздоровительный этап		Начальной подготовки				Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)				Совершенствование спортивного мастерства		Высшее спортивное мастерство	
Продолжительность этапов (в годах)				до года		свыше года		до 3 лет		свыше 3 лет		без ограничений		без ограничений	
Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена	группы видов спорта	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
	%	1,8	1,5	1,8	1,5	2,5	2,1	4	3	6	5	10	9	15	12

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения МАУ ДО «СШОР №1» г. Улан-Удэ, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышении качества оказания услуг в сфере образования и спорта.

1.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем:

- на стимулирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя;

1.3. На стимулирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя формируется фонд стимулирования руководителя учреждения (далее - фонд стимулирования) в размере до 5% от фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя определяется ежегодно и утверждается локальным нормативным актом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя распределяется следующим образом:

- на стимулирование, по проведенной оценке, эффективности деятельности руководителя (Постановление Администрации г.Улан-Удэ от 21.06.2017г. №182) - 70%;
- на стимулирование согласно критериям стимулирования руководителей учреждений (таблица № 1) - 30%.

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей.

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирования руководителей определяется решением Комиссии по установлению размера стимулирующих выплат, состоящей из представителей учредителя (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии утверждается нормативным локальным актом учредителя.

2.2. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных выплат руководителю являются критерии, предусмотренные в таблице N 1.

2.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.3. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола учредитель издает приказ о

поощрении руководителей.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания руководителю ежемесячные стимулирующие выплаты снижаются до 100 % по решению Комиссии. Указанное снижение применяется однократно в период применения дисциплинарного взыскания к руководителю и не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в акте проверки;

- не добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами Учредителя, содержащими нормы трудового права;

- при нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов Учредителя, содержащих нормы трудового права;

- необеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

- необеспечения соответствующих требованиям охраны труда условий труда на рабочем месте, при наличии не устранённых нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за счет внебюджетных источников учреждения либо за счет выделенных ему финансовых средств;

- начисление месячного размера заработной платы работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.6. Денежные средства, полученные от экономии фонда оплаты труда, направляются на выплату премии по результатам работы за год. Премия устанавливается за качественный, добросовестный, эффективный труд при выполнении показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- участие и проведение спортивно-массовых мероприятий;
- соблюдение финансовой дисциплины, своевременное и достоверное предоставление отчетности;

- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премияльные выплаты по итогам года выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

Таблица N 1

Критерии стимулирования директора

N	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов
1. Спортивная деятельность			
1.1.	Наличие дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	да/нет	5/0

1.2.	Количество спортсменов, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов	по сравнению с прошлым периодом: увеличение/уменьшение	5/0
1.3.	Результаты выступления спортсменов на соревнованиях	количество занятых призовых мест по сравнению с прошлым периодом: увеличение/уменьшение	5/0
2. Создание условий для осуществления тренировочного процесса			
2.1.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность тренировочного процесса	Наличие необходимого оборудования и инвентаря: да/нет	5/0
2.2.	Использование в тренировочном процессе: оздоровительного лагеря (филиала), актового зала (концертного), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений	да/нет	5/0
2.3.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	да/нет	5/0
2.4.	Обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	Наличие предписаний: Нет/да	5/0
2.5.	Эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения, озеленение и состояние прилегающей территории	Да/нет	5/0
3. Работа с кадрами			
3.1.	Укомплектованность кадрами	Да/нет	5/0
3.2.	Качественный состав кадров (имеющих 1, высшую квалификационные категории, звания, научные степени);	Не менее 60% от общего числа специалистов (включая совместителей) / Менее 60%	5/0
3.3.	Стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов	Да/нет	5/0
4. Социальная деятельность			

4.1.	Сохранность контингента, снижение (отсутствие) пропусков спортсменами занятий без уважительной причины;	Да/нет	5/0
4.2.	Работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сироты); охват спортсменов, состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе;	Да/нет	5/0
4.3.	Организация каникулярного отдыха спортсменов	Да/нет	5/0
5. Управленческая деятельность			
5.1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников);	Да/нет	5/0
5.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	Да/нет	5/0
5.3.	Привлечение внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг	Да/нет	5/0
5.4.	Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	Да/нет	5/0
6. Сохранение здоровья спортсменов в учреждении			
6.1.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (спортсменов) (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, тренинги и т.д.)	Да/нет	5/0
6.2.	Отсутствие травматизма спортсменов и сотрудников во время тренировочного процесса	Да/нет	5/0
			100