

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа по самбо и дзюдо»
(МБУ ДО «СШ «САМБО»)

ПРИНЯТО
Советом трудового коллектива
Протокол
от «13» февраля 2026 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказ МБУ ДО «СШ «САМБО»
От 13 февраля 2026 г. №14

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО САМБО И ДЗЮДО»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда распространяется на работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по самбо и дзюдо» (далее – Учреждения, МБУ ДО «СШ «САМБО»).

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников муниципальных учреждений устанавливается в целях повышения:

- эффективности работы;
- уровня заработной платы работников Учреждения;
- кадровой обеспеченности Учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников МБУ ДО «СШ «САМБО» устанавливается настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и города Александрова.

1.4. Заработная плата работников МБУ ДО «СШ «САМБО» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника МБУ ДО «СШ «САМБО», осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала в размере не менее 60 процентов.

Основной персонал - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - 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 - работники Учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, определены приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения

2.1. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей работников физической культуры и спорта:

- первого уровня - 5045 рублей;
- второго уровня:
 - 9342 рубля – для тренера-преподавателя;
 - 10351 рублей – для всех должностей кроме тренера-преподавателя;
- третьего уровня – 12 656 рублей.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей

специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих установлены постановлением администрации Александровского муниципального округа Владимирской области «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

а) для должностей работников физической культуры и спорта - по уровню образования; по стажу работы; за квалификационную категорию для должностей «тренер-преподаватель»; по занимаемой должности; по нагрузке; по специфике;

б) для должностей служащих - по уровню образования; по занимаемой должности; по стажу работы; по специфике;

в) для профессий рабочих - по занимаемой должности; по стажу работы; по специфике.

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников МБУ ДО «СШ «САМБО» устанавливаются в соответствии с методикой расчета, согласно приложению №2 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда работников МБУ ДО «СШ «САМБО», которые не предусмотрены приложением №1 к настоящему Положению, регулируется соответствующими отраслевыми положениями по оплате труда работников учреждений с учетом коэффициента специфики согласно таблице №5 приложения №2 к настоящему Положению.

2.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения производится:

- при увеличении заработной платы работникам бюджетной сферы;

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при присвоении почетного (спортивного) звания - со дня подписания соответствующего приказа.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Руководитель Учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих тренерско-преподавательскую работу, тарификационные списки согласно приложению №3 к настоящему Положению;

- в случаях, предусмотренных п. 2.5 настоящего Положения, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

3. Особенности установления объема нагрузки в МБУ ДО «СШ «САМБО», реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки

3.1. Объем нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества занимающихся на каждом этапе подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за

работником в соответствии с тарификационным списком (для тренеров-преподавателей учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки).

Нагрузка тренеров-преподавателей и других работников, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения на год.

Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Для тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, норма непосредственно тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы определяется в размере 18 часов в неделю.

Не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора непосредственно тренерско-преподавательская работа свыше ставки, осуществляемая в одной и той же организации в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, в том числе при установлении коротких перерывов между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, воспитательная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Под тренерско-преподавательской нагрузкой работников следует понимать тренерско-преподавательскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам спорта, установленную дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки) и текущий контроль ее выполнения.

Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода и устанавливается распорядительным актом организации.

Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде) по инициативе работодателя, за исключением ее изменения, связанного с изменением количества часов по планам работы, графикам спортивной подготовки, изменением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерско-преподавательской нагрузки работников на следующий год (учебно-тренировочный период) обеспечивается сохранение преемственности в подготовке спортсменов без ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерско-преподавательской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников 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.

3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается в соответствии со статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

3.4. Предельный объем тренерско-преподавательской нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом учредителя учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения. Тренерско-преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников является внутренним совместительством.

3.5. Объем нагрузки тренеров устанавливается исходя из количества занимающихся на каждом этапе подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификационным списком (для тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку).

Нагрузка тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения на год.

Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для тренеров и инструкторов-методистов, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, норма непосредственно тренерской работы за ставку заработной платы определяется в размере 24 часа в неделю.

Не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора непосредственно тренерская работа свыше ставки 24 часа, осуществляемая в одной и той же организации в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, в том числе при установлении коротких перерывов между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, воспитательная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Под тренерской нагрузкой работников следует понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам спорта, установленную программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки) и текущий контроль ее выполнения.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом организации.

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее изменения, связанного с изменением количества часов по планам работы, графикам спортивной подготовки, изменением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) обеспечивается сохранение преемственности в подготовке спортсменов без ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного

рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается в соответствии со статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.7. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

3.8. Предельный объем тренерской нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом учредителя учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения. Тренерская работа в том же учреждении для указанных работников является внутренним совместительством.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размере 10% должностного оклада.

4.5. 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):

4.5.1. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.5.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящим положением в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Стимулирующие выплаты включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации (не менее 20% фонда оплаты труда).

5.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения на должностях служащих и рабочих профессий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не более чем на один год, в отношении работников учреждения — приказом руководителя учреждения, в отношении руководителя учреждения по представлению органа, осуществляющего функции учредителя.

В случае изменения характера работы стимулирующие выплаты работникам учреждения может быть отменена или размер ее уменьшен. Прекращение выплаты (снижение размера надбавки) оформляется приказом руководителя учреждения с указанием конкретных причин, в отношении руководителя учреждения органом, осуществляющим функции учредителя.

5.5. Стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- тренерам-преподавателям организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта. При установлении стимулирующих выплат учитываются требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки и примерных дополнительных образовательных программах спортивной подготовки;

- тренерам-преподавателям организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в другую организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

- тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки;

- заместителям руководителя Учреждения, непосредственно отвечающим за организацию

подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно не задействованным в организации, реализации и (или) контроле реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, но обеспечивающим непрерывный процесс спортивной подготовки (например: административно-управленческий и обслуживающий персонал организации), оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Стимулирующая выплата за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат). Если в период действия установленной работнику стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

- работникам учреждения на должностях служащих и рабочих профессий производятся в размере 150% должностного оклада за выполнение работниками показателей эффективности деятельности на основании критериев оценки результативности работы, утвержденных в учреждении.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- тренерам-преподавателям и иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства - в размере 10% от должностного оклада;

- работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, - в размере 10% от должностного оклада;

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР» или награжденным государственными наградами, - в размере 20% от должностного оклада;

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер спорта России», - в размере 20% от должностного оклада;

- работникам, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», - в размере 15% от должностного оклада;

- работникам, награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта», - в размере 10% от должностного оклада;

- работникам, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», - в размере 15% от должностного оклада;

- работникам, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», - в размере 10% от должностного оклада;

- кандидатам наук по профилю деятельности - в размере 20% от должностного оклада;

- докторам наук по профилю деятельности - в размере 50% от должностного оклада.

Работникам, имеющим почетное (спортивное) звание и ученую степень, выплата за качество выполняемых работ осуществляется по каждому основанию.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, осуществляющего реализацию дополнительных образовательных программ

спортивной подготовки (учебно-тренировочные мероприятия, спортивные соревнования, подготовка организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, к новому учебно-тренировочному сезону и так далее);

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

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании приказа руководителя, изданного в соответствии с протоколом комиссии, в котором определяется размер выплат каждого работника конкретно.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы составляет:

- для заместителей директора Учреждения 45000 рублей;
- для основного персонала 35000 рублей;
- для работников осуществляющих административно-хозяйственные функции, по должности специалистов 30000 рублей;
- для работников, осуществляющих административно-хозяйственные функции, по должности служащих 27000 рублей;
- для работников, осуществляющих административно-хозяйственные функции по профессиям рабочих 25000 рублей.

Периодичность назначения выплат- по результатам месяца, квартала, полугодия, - месяцев, года (финансового, учебного). Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в МБУ ДО «СШ «САМБО» на текущий год.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

6. Иные выплаты

6.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Материальная помощь выплачивается в случаях:

- в связи с юбилейными датами - 5000 рублей;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками - 5000 рублей;
- рождения ребенка у работника Учреждения - 5000 рублей;
- бракосочетания работника Учреждения - 5000 рублей;
- смерти близкого родственника работника Учреждения (отца, матери, брата, сестры, ребенка, супруга, супруги) - 10000 рублей;
- в связи с временной нетрудоспособностью в следствии длительной болезни или несчастного случая, в связи с тяжелым материальным положением в связи с утратой или повреждением имущества при отсутствии вины работника или членов его семьи и пр.- 5000 рублей;

- при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска:

Заместителям директора - 11000 рублей;

Специалистам, тренерам-преподавателям - 8000 рублей;

Для работников, осуществляющих административно-хозяйственные функции, по должности служащих - 5000 рублей,

Для работников, осуществляющих административно-хозяйственные функции по профессиям рабочих - 4000 рублей.

Материальная помощь выплачивается отдельно по каждому основанию.

Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом руководителя Учреждения.

6.2. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным

законодательством.

6.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава применяются выплаты молодым специалистам, а также тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник).

Под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в физкультурно-спортивной организации.

Выплаты молодым специалистам и их наставникам включают в себя выплаты с учетом нагрузки до прохождения ими аттестации (присвоения квалификационной категории):

- 50% к должностному окладу - молодому специалисту (в течение первых 4 лет);
- 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику (но не более 3 лет).

6.4. Размеры выплат, указанных в пункте 6.3, начисляются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы.

7. Начисление выплат стимулирующего характера.

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

7.2. Лицам, проработавшим неполный месяц в связи:

- с нахождением в учебном отпуске, в отпуске без сохранения содержания, в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет стимулирующие выплаты не выплачиваются.

- с призывом на службу в Вооруженные силы, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

7.3. Лицам, вновь поступившим на работу, стимулирующие выплаты за неполный первый месяц могут быть выплачены по решению представительного органа работников.

7.4. Основанием для назначения стимулирующих выплат является настоящее Положение, а также изданный в соответствии с ним и на основании протокола комиссии, приказ руководителя.

8. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение.

8.1. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение специалистам и рабочим МБУ ДО «СШ «САМБО» производится приказом директора за следующие нарушения и упущения в работе:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины – снижение на 10%
- упущения, связанные с обязанностями работника, предусмотренными должностной инструкцией, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей – снижение на 10% трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии-снижение на 20 %.
- невыполнение приказов, указаний и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов Учреждения – снижение на 10%.
- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 3 часов непрерывно или суммарно в течении рабочего дня (лишение на 100%)
- нарушение режима ведения делопроизводства, порядка хранения документации –снижение на 10%
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника –снижение на 50%.

8.2. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение производится за тот расчетный период, в котором допущено упущение в работе или совершен проступок, и оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причин.

9. Оплата труда руководителя МБУ ДО «СШ «САМБО» и его заместителей

Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым учредителем на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» и устанавливаются в соответствии с пунктом 1.1 приложения №2 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и перечнем видов выплат компенсационного характера.

Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения стимулирующие выплаты с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения утверждаются учредителем.

Руководитель учреждения заключает трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работниками учреждения, предусматривающий конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.

На заместителей руководителя распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 1.6 приложения №2 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты устанавливаются для заместителей руководителя Учреждения с учетом показателей, определяемых локальным нормативным актом Учреждения.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) не должен превышать 4.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников списочного состава рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в Учреждении рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

10. Порядок определения уровня образования

Уровень образования работника определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую он получил (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление ему должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов образовательной организации высшего образования дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11. Порядок определения стажа работы

Трудовой стаж работника определяется в соответствии с трудовой книжкой, а также

сведениями о его трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтвердить стаж только за период совместной работы.

12. Другие вопросы оплаты труда.

12.1 В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

12.2 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

12.3 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12.4 Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий год.

**Перечни
должностей, относимых к основному,
административно-управленческому и вспомогательному
персоналу учреждений**

1. Основной персонал

- тренер-преподаватель;
- инструктор по спорту;
- инструктор-методист.

2. Административно-управленческий персонал

2.1. Должности руководителей:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя учреждения;
- начальник отдела;
- заведующий хозяйством;
- иные руководители, предусмотренные в разделе "Руководители" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).

2.2. Должности специалистов:

- администратор;
- бухгалтер;
- механик;
- специалист по кадрам;
- хореограф;
- звукооператор;
- инженер;
- юрисконсульт;
- специалист по охране труда;
- иные специалисты, предусмотренные в разделе "Специалисты" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).

2. 3. Должности других служащих (технических исполнителей):

- делопроизводитель;
- секретарь руководителя;
- кассир;
- иные специалисты, предусмотренные в разделе «Должности других специалистов (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 №37).

3. Вспомогательный персонал

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- водитель автомобиля;
- водитель снегохода 3-го разряда;
- дворник;
- уборщик служебных помещений;
- уборщик территорий;
- слесарь-сантехник;
- сторож;
- кладовщик;

- иные должности рабочих, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

*Приложение №2
к Положению*

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, муниципальных учреждений

1.1. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения и составляют до 4 размеров средней заработной платы.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем.

1.2. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу, определен приложением №1.

1.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

1.4. При расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя применяется среднемесячная численность работников Учреждения.

При определении среднемесячной численности работников Учреждения учитывается среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

Работники Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.5. При определении средней заработной платы учитываются должностные оклады и стимулирующие выплаты работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются выплаты.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и стимулирующих выплат работников основного персонала учреждения за отработанное время на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.6. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2. Схема расчета должностных окладов общеотраслевых должностей служащих

Должностные оклады общеотраслевых должностей служащих рассчитываются по формуле:

$ДО = БО \times Коб \times Кст \times Кд \times Ксп$, где:

ДО - должностной оклад;

БО - базовый должностной оклад;

Коб - коэффициент уровня образования (согласно [таблице N 2](#));

Кст - коэффициент стажа работы (согласно [таблице N 2](#));

Кд - коэффициент занимаемой должности (согласно [таблице N 1](#));

Ксп - коэффициент специфики (согласно [разделу 5](#) настоящей Методики).

Таблица N 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
--------------------------	---	--

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по спортивному залу (бассейну), делопроизводитель, кассир, секретарь
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, секретарь руководителя, лаборант
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,96	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, юристконсульт
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Начальник отдела

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) должностей работников физической культуры и спорта

Должностные оклады работников физической культуры и спорта рассчитываются:

а) для работников физкультурно-спортивных организаций, не реализующих дополнительные

образовательные программы спортивной подготовки, по формуле:

$ДО = БО \times Коб \times Кст \times Кд \times Кнаг \times Ксп \times Ккв \times Кнаг$, где:

ДО - должностной оклад;

БО - базовый должностной оклад;

Коб - коэффициент уровня образования (согласно [таблице N 2](#));

Кст - коэффициент стажа работы (согласно [таблице N 2](#));

Кд - коэффициент занимаемой должности (согласно [таблице N 3](#));

Ксп - коэффициент специфики (согласно [разделу 5](#) настоящей Методики).

Ккв - коэффициент за квалификационную категорию для должности «тренер» (согласно [таблице N 2](#));

Кнаг - коэффициент нагрузки для должности «тренер» (согласно [таблице N 6](#)).

б) для работников учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, по формуле:

$ДО = БО \times Коб \times Кст \times Ккв \times Кд \times Кнаг \times Ксп$, где:

ДО - должностной оклад;

БО - базовый должностной оклад;

Коб - коэффициент уровня образования (согласно [таблице N 2](#));

Кст - коэффициент стажа работы (согласно [таблице N 2](#));

Ккв - коэффициент за квалификационную категорию для должности «тренер-преподаватель» (согласно [таблице N 2](#));

Кд - коэффициент занимаемой должности (согласно [таблице N 3](#));

Кнаг - коэффициент нагрузки (согласно [таблице N 6](#)) для тренеров-преподавателей;

Ксп - коэффициент специфики (согласно [разделу 5](#) настоящей Методики).

Таблица N 2

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Повышающий коэффициент
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее профессиональное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию <*>	Квалификационная категория:	
	Соответствие занимаемой должности	1,4
	первая категория	1,55
	высшая категория	1,75

<*> - применяется только для должностей «тренер-преподаватель (тренер)».

Таблица N 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	инструктор по спорту
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель, тренер, хореограф
3 квалификационный уровень	1,03	Старшие: тренер-преподаватель, тренер

4. Схема расчета должностных окладов работников общепрофессиональных рабочих профессий

Должностные оклады работников общепрофессиональных рабочих профессий рассчитываются по формуле:

ДО = БС х Кст х Кд х Ксп, где:

ДО - должностной оклад;

БС - базовая ставка заработной платы;

Кст - коэффициент стажа работы (согласно [таблице N 2](#));

Кд - коэффициент занимаемой должности (согласно [таблице N 4](#));

Ксп - коэффициент специфики (согласно [разделу 5](#) настоящей Методики).

Таблица N 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 1-й квалификационный разряд; 1,04 - 2-й квалификационный разряд; 1,09 - 3-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому

уровень		квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 4-й квалификационный разряд; 1,11 - 5-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23 - 6-й квалификационный разряд; 1,35 - 7-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Коэффициент специфики

Коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам учреждений физкультурно-спортивной направленности.

Таблица N 5

Перечень учреждений	Повышающие коэффициенты специфики
1	2
1. МБУ ДО «СП «Самбо»	
1.1. для тренеров-преподавателей	1,15
1.2. для тренеров	1,2
1.3. для инструкторов-методистов	1,2
1.4. для инструкторов по спорту	1,2
1.5. для должностей служащих, обслуживающих МБУ «ФОК «ОЛИМП» и Ледовая Арена «Рекорд» МБУ ДО «СПЛ» (кроме указанных в п.1.5.1)	3,5

1.5.1 для звукооператора	1
1.6. для должностей служащих, обслуживающих все учреждения, кроме МБУ «ФОК «ОЛИМП» и Ледовая Арена «Рекорд» МБУ ДО «СШЛ»	1,2
1.7. для профессий рабочих (кроме указанных в п.1.7.1)	2
1.7.1. профессии рабочих: - водитель автомобиля (ледозаливочной машины), - машинист холодильных установок, - слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	6
1.8. для медицинских работников	2

Таблица N 6

**Коэффициент
нагрузки тренеров-преподавателей (тренеров) за подготовку одного занимающегося
на этапах подготовки**

Этап подготовки	Период обучения	Коэффициент нагрузки (оплата труда тренера-преподавателя (тренера) за подготовку одного занимающегося)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1. Спортивно-оздоровительный этап; осуществление организации и проведения спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения	Весь период	0,022	0,022	0,022
2. Этап начальной подготовки	Первый год	0,03	0,03	0,03
	Второй год	0,036	0,036	0,036
	Третий год	0,038	0,038	0,038
3. Учебно-тренировочный (тренировочный) этап	Первый год	0,05	0,045	0,04
	Второй год	0,07	0,065	0,05
	Третий год	0,09	0,08	0,07
	Четвертый год	0,11	0,095	0,08
	Пятый год	0,13	0,11	0,09
4. Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	0,17	0,16	0,14
	Свыше года	0,25	0,2	0,18
5. Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	0,3	0,25	0,2

Примечания:

1) виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1 группа видов спорта - базовые виды спорта (дисциплины);

2 группа видов спорта - олимпийские виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание международного Олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

3 группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

2) требования к объему учебно-тренировочного (тренировочного) процесса и соревновательной деятельности, наполняемости групп на этапах спортивной подготовки определяются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными приказами Министерства спорта Российской Федерации (далее - федеральные стандарты);

3) общегодовой объем учебно-тренировочной (тренировочной) нагрузки, предусмотренный федеральными стандартами, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%;

4) при зачислении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровне их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов;

5) в видах спорта, включенных в первую и вторую группы, кроме основного тренера-преподавателя (тренера), могут привлекаться тренеры-преподаватели (тренеры) по смежным видам спорта, дополнительные тренеры-преподаватели (тренеры). Одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, осуществляется в соответствии с программой, планом комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения. Оплата труда тренеров-преподавателей (тренеров) по смежным видам спорта и дополнительных тренеров-преподавателей (тренеров) производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения в соответствии с установленными им должностными окладами с учетом нагрузки;

6) максимальная наполняемость групп в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку по командным игровым видам спорта, на учебно-тренировочном этапе (тренировочном, этапе спортивной специализации) подготовки может быть увеличена до 20 человек, на этапе совершенствования спортивного мастерства - до 18 человек;

7) дополнительная работа по проведению занятий с лицами, проходящими спортивную подготовку, за временно отсутствующего тренера-преподавателя (тренера) является совмещением. В порядке совмещения допускается одновременное проведение учебно-тренировочных (тренировочных) занятий с лицами, проходящими спортивную подготовку в группах на разных этапах спортивной подготовки, если:

- объединенная группа состоит из лиц, проходящих спортивную подготовку на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) первого и второго года спортивной подготовки;

- объединенная группа состоит из лиц, проходящих спортивную подготовку на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) с третьего по пятый год спортивной подготовки и этапе совершенствования спортивного мастерства;

- объединенная группа состоит из лиц, проходящих спортивную подготовку на этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства.

При этом должны быть соблюдены все нижеперечисленные условия:

- не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

- не превышен максимальный количественный состав объединенной группы (максимальный количественный состав объединенной группы определяется по группе, имеющей меньший показатель наполняемости согласно программе).

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

(полное наименование учреждения)
по состоянию на _____ года

N	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Базовый оклад (базовый должностной оклад)	Базовый оклад (базовый должностной оклад) с учетом повышения (работа в сельской местности)	Стаж работы	Наличие квалификационной категории, действительна до	Повышающие коэффициенты						Должностные оклады	Количество часов в неделю	Тренировочная нагрузка			Компенсационные выплаты	Месячный фонд оплаты труда
							уровня образования	стажа работы	квалификационной категории (для должности тренер- преподаватель (тренер))	занимаемой должности	специфики	нагрузки			название группы	количество занимающихся	нагрузка за группу, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Директор

