

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ,
ДЕЙСТВУЮЩЕГО В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА И
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей, действующего в области физической культуры и спорта (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», ст. 145 ТК РФ, Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей, действующего в области физической культуры и спорта (далее – учреждения) и заместителей руководителя.

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Зарплата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностных окладов, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и выплат стимулирующего характера.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. Порядок определения должностных окладов

2.1.1. Должностные оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре на основании рекомендуемого минимального размера должностного оклада (Таблица 1).

Таблица 1

Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Минимальный размер оклада (в рублях)
Директор	9309,00

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

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера производятся руководителю учреждения по приказу руководителя МКУ «УФКиС г.Кировска», заместителям руководителя учреждения – по приказу руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей.

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

2.2.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем учреждения по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.2.6. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска и отражаются в трудовом договоре работника.

2.2.7. При расторжении трудового договора с руководителем учреждения по основаниям, предусмотренным п.2 ст.278 ТК РФ ему выплачивается компенсация в размере 3-кратного среднемесячного заработка.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;
- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, производятся с учетом фактически отработанного времени.

При совмещении профессий выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу по основной должности.

2.3.5. Руководителю муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера (Таблица 2):

Таблица 2

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Ежемесячная стимулирующая надбавка	За интенсивность, сложность и важность выполняемой работы.	до 100 % от должностного оклада
Надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта	Наличие знака «Отличник физической культуры и спорта», удостоверение № 14217 от 20.06.2001. Установление надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Руководителя, имеющему две и более государственных награды, почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя.	до 10 % от должностного оклада
Персональный повышающий	Устанавливается к должностному окладу с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы.	до 200 % от должностного оклада

коэффициент (далее –ППК)	ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.	
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей.	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (Таблица 1 Приложения 2 к Постановлению главы администрации города Кировска от №). до 25 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей. На премию за основные результаты работы за квартал не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в доле от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (Таблица 2 Приложения 2 к Постановлению главы администрации города Кировска от №). до 3-х должностных окладов.
Премия за основные результаты за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя.	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (Таблица 3 Приложения 2 к Постановлению главы администрации города Кировска от №). до 150 % от должностного оклада.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию; по иным основаниям. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

2.3.6. Конкретный размер ежемесячной стимулирующей надбавки и персонального повышающего коэффициента определяется в трудовом договоре руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей.

2.3.7. Единовременные премии, премия за основные результаты работы за год производятся руководителю муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей по решению Главы администрации г.Кировска на основании служебной записки и приказа руководителя МКУ «УФКиС г.Кировска».

Ежемесячные премии, премия за основные результаты работы за квартал производятся руководителю муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей на основании приказа руководителя МКУ «УФКиС г.Кировска».

2.3.8. Единовременные премии могут быть произведены по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (личным и учреждения) - в связи с 50-летием и через каждые последующие 5 лет;

- к профессиональному празднику - День физкультурника;

- к праздничным и памятным датам: День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), День народного единства (4 ноября);

- в связи с выходом на пенсию;

- в связи с получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются с учетом успешного и добросовестного исполнения руководителем муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей своих должностных обязанностей, достижения целевых показателей эффективности работы и в пределах выделенных средств на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель МКУ «УФКиС г.Кировска» приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей в установленном законодательством порядке.

2.3.10. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей на основании приказа с учетом успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, достижения целевых показателей эффективности работы и в пределах выделенных средств на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

2.3.11. Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера (Таблица 3):

Таблица 3

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Ежемесячная стимулирующая надбавка	За сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы.	до 40 % от должностного оклада
Персональный повышающий	Устанавливается к должностному окладу с учётом уровня профессиональной подготовки,	до 200 % от должностного оклада

коэффициент (далее –ППК)	сложности, важности выполняемой работы. ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.	
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя учреждения своих должностных обязанностей.	до 10 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя учреждения своих должностных обязанностей. На премию за основные результаты работы за квартал не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	до 10-х должностных окладов.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию; по иным основаниям. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Целевые показатели эффективности работы руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей

* Таблица 1. Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения за месяц.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	Да/нет		Наличие дисциплинарных взысканий – 0 %, отсутствие – 10 %
2	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг	Да/нет		Отсутствие жалоб – 5%, наличие жалоб – 0 %
3	Обеспечение безопасности здоровья посетителей и работников учреждения	Отсутствие за отчетный период случаев травматизма посетителей и работников учреждения, возгораний, пожаров и других чрезвычайных ситуаций, влекущих вероятность причинения материального ущерба либо вреда здоровью посетителей или сотрудников		Отсутствие – 5%, наличие – 0%
4	Публикация и освещение деятельности учреждения в средствах массовой	Да/нет		Наличие – 5%, отсутствие – 0%

	информации, на сайте учреждения			
--	---------------------------------	--	--	--

* Таблица 2 «Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения за квартал.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в доле к должностному окладу руководителя учреждения
1	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных распоряжением Правительства МО соотношений среднемесячной заработной платы	Да/нет		Выполнение – до 1 оклада, Невыполнение – 0 оклада
2	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения	Да/нет		Отсутствие предписаний – до 1 оклада, Наличие – 0 оклада
3	Ведение статистической отчетности, проведение мониторинга по профилю деятельности учреждения	Да/нет		Наличие – до 0,5 оклада, Отсутствие – 0 оклада
4	Своевременное размещение и обновление информации на сайте bus.gov.ru	Да/нет		Своевременное размещение информации – до 0,5 оклада, несвоевременное размещение – 0 оклада

* Таблица 3 «Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения за год.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города	%	90-100 80-89 70-79	Выполнено от 90 до 100% поручений – до 50%,

	Кировска, начальника МКУ «УФКиС г.Кировска», решений наблюдательного совета			выполнено от 80 до 89% поручений – до 30%, выполнено от 70 до 79 % поручений – до 10%
2	Выполнение муниципального задания	%	Не менее 95%	Выполнено–до 100%, Выполнено не в полном объеме- 0%

Примечание: Стимулирующие выплаты производятся при наличии средств фонда оплаты труда.

Размер премии за основные результаты работы за год определяется в процентах от должностного оклада.

Приложение 3
к постановлению Администрации
города Кировска
от _____ № _____

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, относимых к работникам основного персонала муниципальных автономных образовательных учреждений дополнительного образования детей, действующих в области физической культуры и спорта

№ п/п	Тип учреждения	Должность
1.	Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования детей	1. Тренер-преподаватель по спорту 2. Хореограф 3. Инструктор-методист

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ,
ДЕЙСТВУЮЩИХ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений дополнительного образования детей, действующих в области физической культуры и спорта (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации» и Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений дополнительного образования детей, действующих в области физической культуры и спорта (далее – учреждения), включающих в себя размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;
- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов (тарифных ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, доплат до размера минимальной заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных (муниципальных) гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях;

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

- мнения представительного органа работников.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. Порядок определения должностных окладов работников, не относимых к работникам основного персонала

2.1.1. Должностные оклады работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, медицинских и фармацевтических работников устанавливаются путем умножения минимального размера оклада по соответствующему уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, размер которых устанавливается локальными нормативными актами учреждений.

2.1.2. Должностные оклады работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются путем умножения минимального размера оклада в зависимости от разряда выполняемых работ на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, размер которых устанавливается локальными нормативными актами учреждений.

2.1.3. Минимальные размеры окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основании рекомендуемых минимальных размеров окладов (Таблица 1,2 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____).

2.1.4. Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

2.2. Особенности определения должностных окладов (тарифных ставок) работников основного персонала учреждений

2.2.1. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к работникам основного персонала, устанавливается постановлением администрации города Кировска.

2.2.2. Должностные оклады инструкторов-методистов, тарифные ставки тренеров-преподавателей по спорту и хореографов образуются путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей ПКГ на повышающие коэффициенты, установленные в соответствии с п.2.2.4. настоящего Положения. Должностные оклады тренеров-преподавателей и хореографов определяются на основании тарифных ставок в соответствии с пунктом 2.3 настоящего раздела.

2.2.3. Минимальный оклад (ставка) по уровню ПКГ определяется руководителем учреждения на основании рекомендуемых размеров минимальных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта по соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Таблица 3 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____).

2.2.4. Для формирования должностного оклада инструктора-методиста, тарифной ставки тренера-преподавателя по спорту и хореографа к минимальным окладам (ставкам) по уровням ПКГ применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от образования, стажа работы, квалификационной категории;
- повышающий коэффициент за специфику деятельности.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основании рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов (Таблица 4, 5 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____).

2.2.5. В случаях, когда в соответствии с Таблицами 4, 5 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____, работник имеет право на применение повышающего коэффициента по занимаемой должности по двум и более основаниям, повышение осуществляется по одному (наибольшему) основанию. Размер повышения исчисляется от минимального оклада (ставки). Повышающий коэффициент за специфику деятельности начисляется на минимальный оклад (ставку), увеличенный на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.2.6. Установление (изменение) повышающих коэффициентов по занимаемой должности за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.2.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп.

Изменение (установление) коэффициента за квалификационную категорию производится со дня издания приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия с учетом пункта 2.2.9. настоящего Примерного положения.

2.2.8. При получении образования или восстановлении документов об образовании, изменение должностных окладов производится со дня представления соответствующего документа.

2.2.9. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада, на установление либо изменение повышающего коэффициента в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом вышеперечисленных изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.2.10. Повышающий коэффициент за специфику деятельности в размере 1,15 предоставляется работникам физической культуры и спорта, непосредственно занятым подготовкой учащихся-спортсменов, имеющих спортивное звание «Мастер спорта России».

2.3. Особенности определения должностных окладов тренерско-преподавательского состава

2.3.1. Должностной оклад тренеров-преподавателей по спорту формируется путём умножения тарифной ставки на учебно-тренировочную нагрузку.

2.3.2. Учебно-тренировочная нагрузка определяется по этапам подготовки обучающихся (занимающихся) в следующем порядке:

- на спортивно-оздоровительном этапе подготовки - путем деления объема педагогической нагрузки (часов учебно-тренировочной работы) на норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы (Приложение 6).

- на этапе начальной подготовки, учебно-тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства - путем умножения норматива оплаты труда за одного занимающегося на количество занимающихся, либо на норматив оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса. Нормативы оплаты труда за одного занимающегося, недельный режим учебно-тренировочной работы и нормативная наполняемость групп (Таблица 7 Приложения 3 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____) определяются в зависимости от вида спорта (Таблица 8 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____).

2.3.3. В видах спорта, включенных в первую группу, кроме основного тренера-преподавателя привлекаются тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (хореограф) на условиях одновременной работы с обучающимися (занимающимися). Должной оклад

хореографа образуется путем умножения тарифной ставки на половину размера норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

2.3.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.3.5. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося), регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы.

2.3.6. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, а так же преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия педагогической штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном для оплаты выполняемой преподавательской работы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Время выполнения преподавательской работы в основное рабочее время работниками учреждения определяется администрацией учреждения, выполнение преподавательской работы в основное рабочее время руководителями учреждений не должно превышать 12 часов в неделю.

2.3.7. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, составляет не более 24 часов в неделю, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) определяется самим учреждением в соответствии с трудовым законодательством. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.3.8. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

2.3.9. Обучающиеся учреждений, направленные для повышения спортивного мастерства в училища олимпийского резерва, ШВСМ, команды мастеров по игровым видам спорта, по договору между данными организациями и учреждением, могут выступать за его команду в течение оговоренного срока (рекомендуемый - два года).

Учреждению рекомендуется в течение указанного срока сохранять за тренерами-преподавателями, руководящими работниками и специалистами, ранее установленные надбавки (доплаты) за подготовку данных спортсменов.

2.3.10. После перехода в другое спортивное учреждение спортсмена показавшего результат в течение одного года после перехода, учреждениям рекомендуется устанавливать норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена как настоящему тренеру-преподавателю, работающему со спортсменом, так и предыдущему тренеру-преподавателю, при условии подтверждения его работы со спортсменом в течение двух последних лет.

2.3.11. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту на соревнованиях устанавливается с момента показанного спортсменом результата на основании протокола соревнований или выписки из протокола сроком на один календарный год (Таблица 10 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____).

Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

2.3.12. При наличии оснований для применения нескольких коэффициентов за одного спортсмена или в случае улучшения спортсменом спортивного результата, применяется наивысший коэффициент и устанавливается новое исчисление срока его действия.

2.3.13. Если по истечению срока действия норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту спортсмен не показал иного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с Таблицей 8 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____.

2.4. Выплаты компенсационного характера

2.4.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2.4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям оплаты труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования детей каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада).

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

2.4.5. 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.

2.4.6. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем учреждения по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.4.7. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

2.5. Выплаты стимулирующего характера

2.5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы;
- надбавку за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;
- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент.

2.5.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения локальными актами учреждения.

2.5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

2.5.6. Надбавка за сложность, интенсивность (напряженность), качество и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учетом результативности,

срочности, неотложности, объема и качества выполняемой работы. Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.5.7. Надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается руководителям, специалистам и служащим учреждения в процентном отношении к должностным окладам при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса не менее одного года за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменов в официальных соревнованиях.

Рекомендуемый размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса приведен в Таблице 9 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № _____.

Надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается на основании протокола соревнований или выписки из протокола и копии приказов о зачислении спортсмена в группы тренера.

Срок действия надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается с момента достижения спортсменом результата сроком на один календарный год.

2.5.8. Надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта предоставляется работникам физической культуры и спорта, а также руководителям и заместителям руководителя учреждений и устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам).

Рекомендуемый размер надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта – 10 процентов.

Установление размеров надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Работникам, имеющим две и более государственные награды, почетных звания надбавка за наличие государственных наград, почетных званий устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.5.9. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам (личным и учреждения), в связи с уходом на пенсию, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, в связи с государственными и профессиональными праздниками и к памятным датам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- подготовка объектов к учебному году;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, проведение спортивных мероприятий (международных, российских, региональных городских мероприятий), мероприятий научно-методического, социального и другого характера, а также проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие характеристики, учитывающие особенности деятельности учреждения.

2.5.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (тарифной ставке) может быть установлен любому работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии установления и порядок определения размера персонального повышающего коэффициента определяются локальным актом учреждения.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персонального повышающего коэффициента, но не более 200 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (тарифной ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

2.6. Доплата до минимальной заработной платы

2.6.1. В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

2.6.2. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

2.6.3. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии), а также по совместительству, без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ), включается в расчет среднего заработка и выплачивается в сроки установленные для выплаты основной заработной платы.

2.6.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты к заработной плате определяется по формуле:

$$Д = Р_{мзп} - Р_{нзп}, \text{ где}$$

Д- размер доплаты;

Р_{мзп} - размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

Р_{нзп} – размер начисленной заработной платы.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Руководители учреждений формируют и утверждают штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

3.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

3.3. Для определения размеров заработной платы тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей), руководитель учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационный список по установленной форме согласно Таблице 13 Приложения 5 к Постановлению главы администрации города Кировска от _____ № ____.

Тарификационный список включает в себя список работников, занимающих штатные должности и работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы).

Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом по учреждению и вносятся в тарификационный список.

3.4. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических и других работников, устанавливают им соответствующие должностные оклады и несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

3.5. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.

Размеры минимальных окладов (тарифных ставок) работников и порядок формирования заработной платы тренерско-преподавательского состава муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей.

Таблица 1

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	2495
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	2987
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	3349
4 квалификационный уровень	Механик	4135
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	4628
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, юрисконсульт, экономист	4464
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера Главный специалист	6105

Таблица 2

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2560
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938

Примечание:

1. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, может производиться исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда.

2. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается руководителем муниципального учреждения.

Таблица 3

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер оклада (ставки) (рублей)
Профессионально-квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (группа 2)		
Второй квалификационный уровень		
2.1.1	Инструктор-методист	5818
2.1.2	Тренер-преподаватель по спорту	4640
2.1.3	Хореограф	4640

Таблица 4

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и должностных окладов, образующихся в результате их применения

Наименование должностей	Образование, стаж работы и квалификационная категория	Минимальный размер оклада (рублей)	Размер повышающего коэффициента	Должностной оклад (рублей)
Инструктор-методист		5818		
	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 1 года		1,00	5818
	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов от 5 до 10 лет		1,020	5934,36
	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов от 10 до 20 лет		1,030	5992,54
	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов свыше 20 лет		1,1	6399,80
	Вторая квалификационная категория		1,1	6399,80
	Первая квалификационная категория		1,15	6690,70
	Высшая квалификационная категория		1,2	6981,60

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и тарифных ставок, образующихся в результате их применения

Наименование должностей	Образование, стаж работы и квалификационная категория	Минимальный размер ставки (рублей)	Размер повышающего коэффициента	Тарифная ставка (рублей)
Тренер-преподаватель по спорту, хореограф		4640		
	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,0	4640
	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 1 года		1,010	4686,40
	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,013	4700,32
	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,081	5015,84
	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		1,182	5484,48
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,010	4686,40
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,081	5015,84
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,182	5484,48
	Высшее профессиональное образование и стаж		1,291	5990,24

	педагогической работы от 10 до 20 лет			
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет		1,393	6463,52
	Вторая квалификационная категория		1,393	6463,52
	Первая квалификационная категория		1,511	7011,04
	Высшая квалификационная категория		1,612	7479,68

Таблица 6

Численный состав занимающихся, максимальный объем учебно-тренировочной работы тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (час/неделю)
1	2	3	4
Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	6

Таблица 7

Норматив нагрузки тренеров-преподавателей по спорту на этапах спортивной подготовки

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Виды спорта 1-ой группы		Виды спорта 2-ой группы		Виды спорта 3-ей группы		Максимальный режим учебно-тренировочной работы (часов в неделю)
		Норматив оплаты труда за одного занимающегося (в % от тарифной ставки)	Минимальное количество занимающихся в группе	Норматив оплаты труда за одного занимающегося (в % от тарифной ставки)	Минимальное количество занимающихся в группе	Норматив оплаты труда за одного занимающегося (в % от тарифной ставки)	Минимальное количество занимающихся в группе	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Начальной подготовки	До года	2,22	15	2,22	15	2,22	15	6
	Свыше года	3,6	14	3,6	14	3,6	14	9
	До двух лет	6	Устанавливается	4	Устанавливается	5	Устанавливается	12

Учебно-тренировочный	Свыше двух лет	14	учреждением по согласованию с МКУ	6	учреждением по согласованию с МКУ	10	учреждением по согласованию с МКУ	18
Спортивно-совершенствования	До года	20	«Управление физической культуры и спорта города Кировска»	17	«Управление физической культуры и спорта города Кировска»	17	«Управление физической культуры и спорта города Кировска»	24
Высшего спортивного мастерства	Свыше года	30	физической культуры и спорта города Кировска	20	физической культуры и спорта города Кировска	23	физической культуры и спорта города Кировска	28
	Весь период	40	культуры и спорта города Кировска	25	культуры и спорта города Кировска	35	культуры и спорта города Кировска	32

Примечания:

1. В исключительных случаях, по ходатайству МКУ «Управление физической культуры и спорта города Кировска», Глава администрации города Кировска вправе допустить формирование групп НП с меньшей наполняемостью.

2. Максимальное количество занимающихся в группе не должно превышать нормы, установленные программой по виду спорта, утвержденной в установленном порядке для данного этапа подготовки с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочном занятии и пропускной способности спортооружения.

3. Недельный режим учебно-тренировочной нагрузки является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объём учебно-тренировочной нагрузки, предусмотренный указанными режимами нагрузки (работы), начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки свыше двух лет, может быть сокращен не более чем на 25%.

Таблица 8

Группы видов спорта

I группа	II группа	III группа
Биатлон; Велоспорт; Горнолыжный спорт; Лыжное двоеборье; Прыжки на лыжах с трамплина; Ритмическая гимнастика; Сноуборд; Спортивная гимнастика; Фигурное катание на коньках; Фристайл; Художественная гимнастика.	Баскетбол; Бейсбол; Волейбол; Спортивная акробатика; Спортивная аэробика; Спортивное ориентирование; Спортивный туризм; Флорбол; Футбол; Футзал; Хоккей; Хоккей с мячом.	Армспорт; Айкидо; Бадминтон; Бильярдный спорт; Бокс; Боулинг; Вольная борьба; Восточное боевое единоборство; Гиревой спорт; Греко-римская борьба; Джиу-джитсу; Дзюдо; Каратэ; Кикбоксинг; Киокусинкай; Лыжные гонки; Настольный теннис; Пауэрлифтинг; Плавание;

		Полиатлон; Рукопашный бой; Сават; Самбо; Стилизовое каратэ; Теннис; Тхэквондо; Ушу; Фитнес-аэробика; Шахматы; Шашки; Шейпинг.
--	--	--

Таблица 9

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку высококвалифицированных спортсменов и размер надбавок другим работникам, занятых в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, согласно занятому месту на соревнованиях за одного занимающегося (в процентах)

N п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты в % от ставки тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена, обучающегося спортивной школы	Размер надбавки в % от оклада другим работникам за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса	
				Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5	6
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:					
1.1.1.	Олимпийские игры	1	до 200	15	7
1.1.2.	Чемпионаты мира	1	до 200	15	7
1.2.1.	Олимпийские игры	2 - 6	до 150	10	5
1.2.2.	Чемпионат мира	2-3	до 150	10	5
1.2.3.	Чемпионат Европы, Кубок Мира	1 - 3	до 150	10	5
1.2.4.	Кубок Европы	1	до 150	10	5
1.3.1	Чемпионат мира, Европы	4-6	до 120	10	5
1.3.2.	Кубок мира	4-6	до 120	10	5
1.3.3.	Кубок Европы	2-3	до 120	10	5
1.3.4.	Чемпионат России	1 -3	до 120	10	5
1.3.5	Кубок России	1	до 120	10	5
1.4.1.	Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира	участие	до 100	8	3
1.4.2.	Кубок Европы	4-6	до 100	8	3
1.4.3.	Первенство мира, Европы	1-3	до 100	8	3
1.4.4.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	до 100	8	3
1.5.1.	Чемпионат России	4-6	До 80	8	3

1.5.2.	Первенство России (молодежь, юниоры)	1-3	До 80	8	3
1.5.3	Первенство России (старшие юноши)	1	До 80	8	3
1.5.4	Первенство мира, Европы	4-6	До 80	8	3
1.5.5	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2-3	До 80	8	3
1.6.1.	Финал Спартакиады молодежи	1-3	до 75	8	3
1.6.2.	Финал Спартакиады учащихся	1	до 75	8	3
1.6.3.	Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	До 75	8	3
1.7.1.	Первенство России (молодежь, юниоры)	4-6	До 60	5	2
1.7.2.	Первенство России (старшие юноши)	2-3	До 60	5	2
1.7.3.	Финал Спартакиады молодежи	4-6	До 60	5	2
1.7.4.	Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	До 60	5	2
1.8.1.	Первенство России (старшие юноши)	4-6	До 50	5	
1.8.2.	Финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6	До 50	5	
1.9.1.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50	5	
1.10.1.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в единый календарный план) в составе сборной команды субъекта РФ	1-6	До 50	3	
1.11.1	Чемпионаты и первенства субъекта РФ*	1-3	До 50	3	
2. В командных игровых видах спорта:					
2.1.1.	Олимпийские игры	1	до 200	15	7
2.1.2.	Чемпионаты мира, Европы	1	до 200	15	7
2.2.1.	Олимпийские игры	2-6	До 150	10	5
2.2.2.	Чемпионат Европы, мира	2-3	до 150	10	5
2.3.1.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 120	10	5
2.4.1.	За подготовку команды, занявшей:	1-3	До 75	5	3

	На чемпионате России				
2.4.2.	За подготовку команды, занявшей: На первенстве России	1-2	До 75	5	3
2.4.3.	За подготовку команды, занявшей: В финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	До 75	5	3
2.5.1.	За подготовку команды, занявшей: На чемпионате России	4-6	До 50	5	
2.5.2.	За подготовку команды, занявшей: На первенстве России	3-4	До 50	5	
2.5.3.	За подготовку команды, занявшей: В финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	До 50	5	
2.5.4.	За подготовку команды, занявшей: На Чемпионате и первенстве субъекта РФ*	1-2	До 50	5	
2.6.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50	5	
2.7.1.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
	основной сборной		до 100	8	5
	молодежной сборной		до 75	8	3
	юношеской сборной		до 50	5	1

<*> Согласно перечню Олимпийских видов спорта, результаты в которых засчитываются для установления надбавок.

Таблица 10

Рекомендуемые минимальные размеры окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда	Минимальный размер оклада (рублей)
1	9309
2	8731
3	7562
4	6985

Таблица 11

Объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда руководителя учреждения физической культуры и спорта

Показатели		Условия	Количество баллов
1		2	3
1	Количество обучающихся в учреждении	за каждого занимающегося (обучающегося)	0,5
2	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника с квалификационной категорией: Первой Высшей	1 0,5 1
3	Наличие в учреждении: Спортивно-оздоровительных групп Учебно-тренировочных групп Групп спортивного совершенствования Групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого занимающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
4	Наличие оборудованных спортивных сооружений (спортивной площадки, специально оборудованных спортивных залов, стадиона, бассейна и т.п.)	за каждый вид	До 15
5	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медкабинета, восстановительно-оздоровительного центра	за каждый вид	До 15
6	Наличие на балансе автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники	за каждую единицу	до 3, но в сумме не более 20
7	Наличие собственных зданий и сооружений	за каждый вид	до 20

Таблица 12

Группы оплаты труда руководителей в зависимости от объемных показателей

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва (СДЮСШОР)	свыше 350	до 350	До 250	
Детско-юношеские спортивные школы (ДЮСШ)	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Тарификационный список
на работников учреждения _____
по состоянию на _____ года

№ п/п	Ф И О	Занимаемая должность	Ставка	Образование				Квалификационная категория			Стаж тренерско-преподавательской работы	Коэффициент по занимаемой должности	Коэффициент за специфику деятельности	Тарифная ставка в месяц с учетом гр. 8 и 9	Число занимающихся на этапах подготовки (чел) и норматив оплаты труда за одного занимающегося в % (через дробь в графе 11-18) или количество часов учебно-тренировочной работы (графа 11)						Всего %	Должностной оклад в месяц с учетом гр.11-20	Выплаты стимулирующего характера	Выплаты компенсационного характера в т.ч.		Прочие выплаты	Итого заработная плата в месяц				
				Образование	Наименование учебного заведения	№ выданного документа	Дата выдачи документа	Квалификационная категория	Срок действия	№ и дата приказа					СОГ	НП	УТ	СС	ВСМ	Надбавки <*>				Районный коэффициент	Полярная надбавка						
1	2	3	4	5	5а	5б	5в	6	6а	6б	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27

<*> Указываются надбавки руководителям, специалистам, служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам за участие в подготовке не менее 3 лет спортсмена, вошедшего в сборную России или занявшего 1 - 6 места на соревнованиях.

Подписи:

Руководитель учреждения _____

Главный бухгалтер _____

Сокращения:

этапы подготовки:

СОГ - спортивно-оздоровительные группы;

НП - начальной подготовки;

УТ - учебно-тренировочный;

СС - спортивного совершенствования;

ВСМ - высшего спортивного мастерства.