

Приложение № 3

к коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа единоборств
города Ставрополя на 2023-2026 годы

Положение об оплате труда

работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа единоборств города
Ставрополя

(МБУ ДО СШ единоборств г. Ставрополя)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа единоборств города Ставрополя (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Ставрополя от 27.12.2022 № 2848 «О переводе муниципальных бюджетных учреждений физкультурно-спортивной направленности города Ставрополя из учреждений спортивной подготовки в учреждения дополнительного образования и их переименовании», приказом руководителя комитета физической культуры и спорта администрации города Ставрополя от 10.02.2023 № 35-ОД «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации города Ставрополя».

2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

профессиональных стандартов;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представителя работников трудового коллектива;

выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением;

выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры

4.

5. окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и

надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты применяемые к работникам Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников, размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, (далее – Положение об оплате труда), принимаются директором с учетом мнения представителей работников трудового коллектива.

6. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения согласованным в установленном порядке с учетом мнения представителей работников трудового коллектива.

7. Штатное расписание утверждается директором Учреждения по согласованию с комитетом физической культуры и спорта администрации города Ставрополя (далее – Комитет) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором.

Учреждение на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представителем работников трудового коллектива.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

10. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет директор Учреждения.

11. При наличии экономии средств в пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оплате труда.

12. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей ~~директора~~ и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

В случае если средняя заработная плата директора Учреждения, заместителей директора, превышает установленную кратность (5 раз), то на сумму превышения уменьшаются премиальные выплаты, при их отсутствии выплаты за качество выполняемых работ.

Заработная плата директора Учреждения не может превышать среднюю заработную плату работников более чем в 5 раз.

13. Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда должна составлять не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения утверждается приказом руководителя Комитета.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

15. Заработная плата работников состоит:
из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
из выплат компенсационного характера;
из выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

ПКГ руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

ПКГ рабочих общеотраслевых профессий в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий и рабочих»;

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

ПКГ должностей работников образования в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

14. В соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» тренеры-преподаватели вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

15. Оплата труда тренеров-преподавателей Учреждения, работающих по совместительству, производится в соответствии с п. 44 настоящего Положения. При этом, данной категории работников, возможно начисление стимулирующей выплаты, исходя из расчета $\frac{1}{2}$ от должностного оклада.

16. Оплата труда работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, за исключением тренеров-преподавателей, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором

Продолжительность работы по совместительству тренеров-

преподавателей в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

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

18. Система оплаты труда на этапах спортивной подготовки: начальной подготовки, учебно-тренировочном, совершенствования спортивного мастерства, определяется в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной нагрузки, при применении нормативов за одного спортсмена, по фактической численности спортсменов в группе, в пределах установленного минимального количества. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава определены в п. 44 настоящего Положения.

19. Для подготовки спортсмена, при необходимости, начиная с учебно-тренировочного этапа к основному тренеру-преподавателю могут привлекаться другие специалисты и тренеры-преподаватели, при условии их одновременной работы. Оплата привлеченных специалистов должна составлять не более 50 процентов от заработной платы основного тренера-преподавателя.

Учреждения.

20. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения

20.1. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов директора.

20.2. Минимальные должностные оклады работников Учреждений устанавливаются в размерах, приведенных в таблицах 1 - 3.

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня

2 квалификационный уровень	инструктор-методист; тренер-преподаватель	8 478,00
3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист; тренер-преподаватель;	8 959,00

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Таблица

2

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; уборщик производственных и служебных помещений	6 526,00

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:		
Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационной уровень	экономист	10 091,00

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. Работникам Учреждения могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работника Учреждения, если иное не предусмотрено действующим законодательством:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации) - не более 100% должностного оклада;
- за совмещение профессий (должностей) - не более 100% должностного оклада;
- за расширенный объем работ, возложение на работника дополнительных обязанностей на работах с чётким разделением границ - не более 100% должностного оклада;
- за расширенный объём работ, исполнение работником обязанностей директора Учреждения без освобождения от основной должности - доплата производится в размере разницы между ФОТ работника и ФОТ директора пропорционально отработанному времени;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы - до 200% должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, дополнительными соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

23. Выплата работнику Учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачиваются в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

24. Выплаты компенсационного характера работнику Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представителем работников трудового коллектива на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

26. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных с учетом мнения представителем работников трудового коллектива и

закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников Учреждений.

27. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

28. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников по согласованию с представителем работников трудового коллектива Учреждения.

29. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

30. В Учреждениях рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы (результативное участие в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора, участвовавшего в официальных спортивных соревнованиях);

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за опыт и достижения в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

за наличие ученой степени;

за участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

выплаты молодым специалистам и наставникам;

премиальные выплаты по итогам работы.

31. Стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы (результативное участие в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора) устанавливаются тренерам-преподавателям и иным специалистам, участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных спортивных соревнованиях, в том числе тренеру-преподавателю спортсмена, который работал с ним ранее, включая случаи перехода данного спортсмена в другое Учреждение в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора, участвующего в соревнованиях
--

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу) работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена
1	2	3	4	5
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.1	Олимпийские игры, Чемпионат мира	1	до 200	до 15
		2-3	до 160	до 10
		4-6	до 100	до 8
		участие	до 80	до 5
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы	1	до 160	до 10
		2-3	до 100	до 8
		4-6	до 80	до 5
		участие	до 60	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал),	1	до 150	до 10
		2-3	до 120	до 8
	первенство мира	4-6	до 100	до 5
		участие	до 80	до 3
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 4
		2-3	до 60	до 3
		4-6	до 40	до 2
		участие	до 20	до 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 100	до 8
		2-3	до 80	до 5
		4-6	до 50	до 3
		участие	-	-
1.6	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 120	до 8
		2-3	до 100	до 5
		4-6	до 80	до 3
		участие	-	до 2

1.7	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8
		2-3	до 60	до 5
		4-6	до 40	до 3
		участие	до 20	до 2
1.8	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 80	до 8
		2-3	до 60	до 5
		4-6	до 40	до 3
		участие	-	-
1.9	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 50	до 3
		2-3	до 30	до 2
		4-6	-	-
		участие	-	-

Стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) работника Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать 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 стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу) работника Учреждения спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

32. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставке заработной платы и устанавливается работнику Учреждения ежеквартально по результатам оценки его деятельности за предыдущий квартал по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 3-кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Критерии и показатели разрабатываются самостоятельно Учреждением с учетом прилагаемого к настоящему Положению перечня критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Критерии и показатели утверждаются директором Учреждения по согласованию с представителем работников трудового коллектива.

Решение об установлении и размере выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается руководителем Учреждения на основании протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат в Учреждении в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

33. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава Учреждения.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и (или) образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно таблице 5.

Таблица 5

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и (или) образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 1 до 3 лет	5
Стаж работы от 3 до 5 лет	10
Стаж работы свыше 5 лет	15

34. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами, за долголетнюю и безупречную трудовую деятельность и в иных случаях, предусмотренных коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

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

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Основанием для выплаты премиальных выплат является приказ директора Учреждения с указанием размера премии каждому поощряемому лицу, принимаемый с учетом рекомендации комиссии по установлению стимулирующих выплат в Учреждении.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

35. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава рекомендуется устанавливать выплаты молодым специалистам и наставникам.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

состоят в трудовых отношениях с Учреждением, осуществляющим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку.

Устанавливаются следующие надбавки:

до 50% к должностному окладу - молодому специалисту, трудовой стаж которого не превышает 3 лет;

до 15% наставнику молодого специалиста.

36. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, применяется коэффициент за наличие квалификационной категории.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы рекомендуется устанавливать на срок действия квалификационной категории.

Применение всех коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме оплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни.

Коэффициент за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по коэффициенту к окладу (должностному окладу) предлагается определять путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической учебно-тренировочной нагрузки на коэффициент.

Таблица 6

Рекомендуемые размеры коэффициента за наличие квалификационной категории тренеров-преподавателей и иных специалистов, прошедших аттестацию и имеющих квалификационную категорию	
Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	до 0,3
первая квалификационная категория	до 0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,1

37. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за опыт и достижения в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами, в соответствии с таблицей 14.

Таблица 7

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта	

Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР	
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"	50%
За почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России" "Заслуженный мастер спорта России" "Заслуженный мастер спорта СССР" "Заслуженный тренер СССР"	
За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	
За спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации	
"Мастер спорта России международного класса"	20%
"Гроссмейстер России"	
"Мастер спорта СССР международного класса"	
"Гроссмейстер СССР"	
Нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта"	
За ведомственные награды и звания министерства физической культуры и спорта Ставропольского края	
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры и спорта Ставропольского края»	10%

В случае если работник Учреждения имеет государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, также ведомственные награды и звания министерства физической культуры и спорта Ставропольского края, то выплата устанавливается по наивысшему проценту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

38. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень, устанавливаются следующие выплаты:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

39. Тренерам-преподавателям и иным специалистам Учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере не более 20 процентов.

40. При наличии экономии средств фонда оплаты труда Учреждения, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, предусмотренных коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения.

41. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работниками Учреждения, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы в процентах от оклада (должностного оклада).

Объем стимулирующей части фонда заработной платы устанавливается Учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

42. Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах ФХД Учреждения - за счет субсидий соответствующего бюджета города Ставрополя, предоставленных на выполнение этим Учреждением муниципального задания, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

V. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава

43. В расчет оплаты труда тренерско-преподавательского состава предлагается включать должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

44. При расчете оплаты труда тренерского состава применяется «подушевой» метод расчета оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$До = Об \times (№_1 \times k_1 + №_2 \times k_2 + \dots + №_{№} \times k_{№}) / 100$$
, где Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

$N_{\text{№}1}, N_{\text{№}2}, \dots, N_{\text{№}N_{\text{№}}}$ - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

$k_1, k_2, \dots, k_{N_{\text{№}}}$ - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки.

Таблица 8

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки				
№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного обучающегося (% от должностного оклада)	
			Группы видов спорта	
			I	III
2	Начальной подготовки	первый год	3	3
		второй год	4	4
		третий год	4	4
3	Учебно-тренировочный (спортивной специализации)	до 3-х лет	7	7
		свыше 3-х лет	8	8
4	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	25	25

Примечание:

Распределение видов спорта по группам:

к I группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

к III группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к I-II группам видов спорта.

45. Обязательное условие при утверждении положения об оплате труда Учреждения – не превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Комитета.

46. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Комитета определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда

муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Комитета на уставную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Комитета и деления полученного результата на 12 (количество месяцев) и доводится Комитетом до руководителя Учреждения.

47. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа единоборств города Ставрополя принято собранием трудового коллектива от 17.02.2023 года (Протокол № 2).

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа единоборств
города Ставрополя на 2023-2026 годы

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей для распределения выплатстимулирующего
характера за качество выполняемых работ

1. Заместитель директора

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг, установленных муниципальным заданием учреждения	до 50
2	Достижение учреждением или его обучающимися на профессиональных конкурсах, фестивалях и других мероприятиях призовых мест (лауреат) на региональном, всероссийском, международном уровне	до 50

3	Успешная организация, проведение и участие в конференциях, семинарах, конкурсах, выставках, курсах повышения квалификации	до 30
4	Положительная динамика количества работников, активно применяющих современные спортивные технологии	до 20
5	Подготовка и проведение школьных спортивных мероприятий	до 30
6	Участие в подготовке и проведении городских спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	до 30
7	Отсутствие или положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	до 20
8	Повышение результативности выступлений обучающихся на соревнованиях различного уровня (увеличение количества призовых мест, выполнений норм ЕВСК)	до 30
9	Информационная гласность деятельности Учреждения (анонсы в СМИ, наличие сайта в Интернете)	до 20
10	Своевременный учет входящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя	до 30
11	Своевременный учет исходящих документов в срок, определенный визой руководителя	до 30
12	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг – в соответствии с требованиями	до 30
13	Содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременному устранению неполадок)	до 20
14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся	до 20

2. Экономист

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний главного распорядителя к составленному прогнозу плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	до 30

2	Эффективное исполнение утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 60
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, эффективного и целевого использования бюджетных средств	до 50
4	Успешное использование автоматизированных программ для организации финансового учета и отчетности, и других информационных технологий	до 30
5	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 30
6	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (при отсутствии вины работников)	до 30
7	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов (при отсутствии вины работников)	до 30
8	Своевременный учет входящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя	до 30
9	Своевременный учет исходящих документов в срок, определенный визой руководителя	до 30
10	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг – в соответствии с требованиями	до 30
11	Содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременному устранению неполадок)	до 20
12	Отсутствие обоснованных жалоб от работников учреждения по вопросам компетенции	до 10
13	Перевыполнение плана доходов учреждения по внебюджетной деятельности	до 50

3. Инструктор-методист, старший инструктор-методист

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Подготовка документов для участия в конкурсах различного ранга	до 30
2	Разработка методических материалов, рекомендаций, обобщение опыта, инновационная деятельность	до 30
3	Своевременное оформление наглядных пособий, обновление информационного стенда учреждения	до 20
4	Участие в разработке программ спортивной подготовки с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности	до 20
5	Организация и проведение мероприятий по обмену опытом между специалистами по физической культуре и спорту (семинары, открытые уроки, рефераты)	до 30
6	Достижение обучающимися учреждения на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) на: региональном всероссийском международном уровне	до 30 до 40 до 50
7	Сотрудничество с общественными организациями, образовательными организациями и другими общественными институтами для профессионального самоопределения обучающихся	до 20
8	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	до 20
9	Высокий уровень организации оздоровительного отдыха обучающихся в каникулярное время	до 20
10	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны обучающихся	до 30
11	Организация индивидуальной работы с трудновоспитуемыми и детьми из неблагополучных семей	до 30

12	Выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг, установленных муниципальным заданием учреждения	до 20
13	Своевременный учет входящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя	до 30
14	Своевременный учет исходящих документов в срок, определенный визой руководителя	до 30
15	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг – в соответствии с требованиями	до 30
16	Содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременному устранению неполадок)	до 20

4. Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1.	Выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг, установленных муниципальным заданием учреждения	до 50
2.	Наличие (в учебном году) спортсменов, выполнивших нормативы: мастера спорта, кандидата в мастера спорта	до 40 до 30
3.	Успешная работа с обучающимися в спортивно-оздоровительных лагеря, участие в учебно-тренировочных сборах (различного уровня)	до 20
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, детей	до 30
5.	Участие в подготовке и проведении спортивно-массовых, показательных выступлений	до 50
6.	Подготовка и проведение спортивных мероприятий, проводимых учреждением	до 100

7.	Положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	до 10
8.	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны обучающихся	до 30
9.	Организация индивидуальной работы с трудновоспитуемыми и детьми из неблагополучных семей	до 20

5. Заведующий хозяйством

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирурующих органов	до 30
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов	до 30
3	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	до 50
4	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сетей	до 30
5	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений учреждения	до 30
6	Участие в различных комиссиях по списанию материальных ценностей и т.д.	до 30
7	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	до 40
8	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	до 30
9	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	до 30

6. Уборщик производственных и служебных помещений

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений (со стороны администрации школы)	до 40
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны родителей, детей	до 40
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности и правил пожарной безопасности	до 30
4	Отсутствие замечаний по применению моющих и дезинфицирующих средств и соблюдение правил безопасного их использования	до 45
5	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	до 40

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа единоборств города Ставрополя на 2023-2026 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о статусе молодого специалиста МБУ ДО СШ единоборств г. Ставрополя

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами города Ставрополя, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШ единоборств города Ставрополя (далее - Учреждение).

1.2. Положение определяет статус, права и обязанности молодого специалиста, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности Учреждения по отношению к молодому специалисту.

1.3. Настоящее Положение направлено на привлечение молодых специалистов на работу, закрепление их в Учреждении, расширение предоставляемых им законодательством социальных гарантий.

1.4. Положение распространяется на молодых специалистов Учреждения.

2. Статус молодого специалиста

2.1 Молодыми специалистами считаются лица, соответствующие следующим требованиям:

- не старше 30 лет;
- окончившие образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающие на работу по полученной специальности (квалификации) в Учреждение;
- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения образования.

2.2. Статус молодого специалиста получает работник, удовлетворяющий условиям, перечисленным в п. 2.1. настоящего Положения.

2.3. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трёх лет.

2.5. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до достижения возраста, установленного в п. 2.1. настоящего Положения) в следующих случаях:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3-х лет;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в т.ч. по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.6. Статус молодого специалиста Учреждения утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности, пунктами 5-8, 11, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Права и обязанности молодого специалиста

3.1 Молодой специалист имеет право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей;
- на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- на отдых, обеспечиваемый установленной предельной продолжительностью рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных и других отпусков;
- на социальное обеспечение в случае нетрудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- на правовую защиту своих трудовых прав.

3.2 Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка и иных нормативных правовых и локальных нормативных актов Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда и технике безопасности;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- своевременно и точно исполнять письменные и устные приказы и распоряжения администрации Учреждения;
- проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;
- изучать научно-техническую литературу, новую технику и современные технологии в целях совершенствования своего профессионального уровня;
- устранять выявленные недостатки в своей работе;
- проявлять стремление к выполнению сложной и ответственной работы;
- соблюдать общепринятые и морально-этические нормы деловых и межличностных взаимоотношений;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения.

4. Обязанности Учреждения

Учреждение обязано:

- 4.1. Создавать условия для профессионального роста молодых специалистов.

4.2. С целью углубления знаний направлять молодого специалиста на курсы переподготовки и повышения квалификации.

4.3. Обеспечивать дифференцированный подход и индивидуальную работу с молодыми специалистами, направленную на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

4.4. Создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов для обеспечения ведения ими здорового образа жизни.

4.5. Создавать условия, обеспечивающие формирование у молодых специалистов гражданско-патриотической позиции, воспитание уважения к ветеранам, традициям и культуре Учреждения.

5. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту

5.1. Молодым специалистам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативно правовыми и локальными актами, а также настоящим Положением.

5.2. Молодым специалистам устанавливается стимулирующая надбавка. Размер стимулирующей надбавки молодым специалистам устанавливается учреждением самостоятельно в пределах выделенного фонда заработной платы.

5.3. Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливаются только по одному месту работы по выбору работника.

5.4. Для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания;

6.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех молодых специалистов, работающих Учреждении;

6.3. Ответственность за выполнение Положения возлагается на заместителя директора ;

6.4. Настоящее Положение действует с момента его утверждения и до замены его новым (или отмены).

6.5. Все вопросы, неурегулированные в данном Положении урегулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

