



Государственное бюджетное учреждение Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по тяжелой атлетике»

ПРИКАЗ

« 30 » декабря 2019 г.

№ 84

г. Невинномысск

Об утверждении положения
по оплате труда работников
ГБУ СК «СШОР по тяжелой атлетике»

В соответствии с приказом министерства физической культуры и спорта Ставропольского края от 26 декабря 2019 года № 1501/01-01 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Спортивной школы олимпийского резерва по тяжелой атлетике».
2. Признать утратившим силу приказ ГБУ СК «СШОР по тяжелой атлетике» от 30.12.2015 № 74 «Об утверждении положения по оплате труда работников учреждения».
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01 марта 2020 г.
4. Инструктору-методисту Цукановой А.Х. обеспечить работу по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам.
5. Заместителю директора Изотову В.В. организовать разъяснительную работу среди работников учреждения по вопросам изменений в системе оплаты труда.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

В.Ф. Першин

СОГЛАСОВАНО:

Исполняющий обязанности
министра физической культуры и
спорта Ставропольского края
Заместитель министра физической

культуры и спорта
Ставропольского края

В.И. Янушкин

УТВЕРЖДЕНО:
приказом ТБУ СК «СШОР по
тяжелой атлетике» от 30.12.2019 г.



В.Ф. Першин

**Положение об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского
резерва по тяжелой атлетике»**

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений на 2019 год, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года протокол № 12, Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019 – 2022 годы между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на федеральном уровне от 10 октября 2019 года.

Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2014 году, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном



функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики;

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников по повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и не рабочие предпраздничные дни с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 г. №26-П;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего выборного органа – представителя трудового коллектива учреждения;

к) порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых учреждением с учетом мнения представительного органа работников – представителя трудового коллектива учреждения или устанавливаемых в коллективном договоре на основе типовых норм труда для однородных работ межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

м) установление стимулирующих выплат молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

2. Основные принципы.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ определяется, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Гарантированными являются тарифная часть и компенсационные выплаты, а стимулирующие – переменная часть, зависящая от результатов.

При разработке и утверждении директором показателей и критериев эффективности работ в целях осуществления качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах, осуществляются комиссией с участием представителя трудового коллектива (принцип прозрачности).

3. Нормирование труда.

Под нормированием труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, понимается определение нормы труда (количества занимающихся в группах, уровень подготовки и пр.) на ставку (далее - тарифицирование). Нормы нагрузки указываются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) – эффективных контрактах. Тарифицирование проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения с учетом следующих особенностей:

тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона;

нормирование труда производится с использованием следующего метода:

по количеству занимающихся по каждому этапу спортивной подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод);

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами учреждения, при этом используя:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно, осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста и вкладе в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами, с учетом специфики избранного вида спорта в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

4. Формирование фонда оплаты труда.

Настоящим Положением учитываются следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников учреждения, осуществляющих спортивную подготовку:

1) формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств бюджета Ставропольского края;

2) фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год;

3) в структуру фонда оплаты труда включаются три основных составляющих:

1. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

2. выплаты стимулирующего характера;

3. выплаты компенсационного характера;

4) экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной

помощи в соответствии с коллективным договором, и локальными нормативными актами учреждения;

5) на выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда;

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 37 Конституции РФ.

6) оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ;

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

7) Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера 16 часов в неделю: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга;

8) увеличение (индексация), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5. Расчет размера заработной платы работников.

Руководитель учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 ТК РФ и приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта» конкретизирует условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Штатное расписание утверждается руководителем и согласовывается с учредителем.

5.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов, служащих и рабочих учреждения.

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня (приказ Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 г. № 165-н):

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер;	5990
3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер	6330

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248-н):

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	5278

	рабочих; водитель автомобиля.	
--	----------------------------------	--

Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247-н):

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	юрисконсульт, экономист	6005
4 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6607

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.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности (далее – ФХД) учреждений - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение учреждению государственного задания.

5.3. Особенности регулирования труда тренеров содержатся в главе 54.1 ТК РФ, в соответствии с которой тренерам, старшим тренерам, устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Положения этой главы регулируют особенности работы тренера по совместительству. Тренеры вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, причем как по месту основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Продолжительность работы по совместительству тренеров в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер, работающий по совместительству, тренирующий спортсменов работает не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время спортсмен проходит самостоятельную подготовку согласно индивидуальных планов подготовки.

5.4. Система оплаты труда в тренировочных группах, группах спортивного совершенствования и группах высшего спортивного мастерства осуществляется по нормативу за каждого занимающегося и определяется учреждением, осуществляющим спортивную подготовку.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководства и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководства учреждения (комиссией), осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерских советов учреждений, осуществляющих спортивную подготовку.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, или приложением к соглашению о сотрудничестве между учреждениями, осуществляющими спортивную подготовку, и иных учреждений, участвующих в реализации программы спортивной подготовки.

6. Стимулирующий коэффициент к окладу (должностному окладу).

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, применяется коэффициент квалификации.

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

Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, олимпийский цикл – 4 года.

Применение всех коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Коэффициент квалификации 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) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на коэффициент.

**Размеры коэффициента квалификации тренеров
и инструкторов-методистов, прошедших аттестацию и имеющих
квалификационную категорию**

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
вторая квалификационная категория	0,1

Коэффициент специфики работы для учреждения, включенного в перечень учреждений, использующих наименование «олимпийский», устанавливается в размере 15% к окладу (должностному окладу) работников учреждения.

7. Стимулирующие выплаты.

Работникам учреждения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

а) за результативное участие в подготовке спортсмена и выступлении самого спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях;

б) выплаты за подготовку спортсмена;

в) выплаты молодым специалистам и наставникам;

г) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

д) выплаты за качество выполняемых работ;

е) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

ж) выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

з) премиальные выплаты по итогам работы;

и) выплаты водителю автомобиля, имеющему классность:

- водителю 2-го класса – 10% должностного оклада;

- водителю 1-го класса – 25% должностного оклада

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

7.1. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях устанавливаются:

тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку;

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

заместителю руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавшего за подготовку спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным специалистам (инструкторам-методистам), оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Таблица №1

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

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу (второй тренер)	Зам. руководителя иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	200	20	10
		2-3	160	16	8
		4-6	100	10	5
		участие	80	8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160	16	8
		2-3	100	10	5
		4-6	80	8	4
		участие	60	6	3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные виды программ официальных спортивных соревнований					
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
2.2	Первенство России (юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
2.3	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу (второй тренер)	Зам. руководителя инным специалистам
	школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	участие	-	-	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

7.2. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

7.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применяются стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам, другим специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3-х 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 спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- до 50% к должностному окладу - молодому специалисту трудовой стаж,

которого не превышает 3-х лет;

-до 10% тренеру – наставнику по утвержденным критериям.

7.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 – 3 места	40

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставке заработной платы работника и устанавливаются по результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии и показатели за качество выполняемой работы разрабатываются самостоятельно учреждением по согласованию с представителем трудового коллектива и согласовываются с министерством.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставке заработной платы работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 3-х кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении и размер выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается на основании протокола комиссии учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам учреждения за качество выполняемой работы (Приложение №1).

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах ФХД учреждения - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение государственного задания.

7.6. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет 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 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

7.7. Размеры выплат за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами

Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	50%
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20%

7.8. 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 государственного задания;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, осуществляющего спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку к новому тренировочному (спортивному) сезону и так далее);

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

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя). При этом, в локальном нормативном акте учреждения устанавливается размер премиальной

выплаты по итогам работы и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы:

в процентах к окладу (должностному окладу),
в абсолютном размере.

Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

8. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным группам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника, если иное не установлено трудовым законодательством.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, согласно настоящему Положению:

8.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

8.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) ставкам работников или абсолютных размерах в соответствии с видами выплат компенсационного характера, в пределах фонда заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством РФ и законодательством Ставропольского края.

9. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава.

В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**Размеры расчетных нормативов
за подготовку одного спортсмена и для работы с группой**

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	Минимальное количество спортсменов при «подушном» методе уравнивающего оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек
ВСМ	Весь период	6	24	45	1
ССМ	Весь период	8	18	24	3
Т (СС)	Углубленной специализации (Т-2)	10	15	15	6
	Начальной специализации (Т-1)	12	12	9	8

Сокращения, используемые в таблице:

Т (СС) – тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ – этап высшего спортивного мастерства.

Коэффициент специализации:

для отделений, включенных в Перечень учреждений, использующих наименование «Олимпийский» – 1,15(15%).

В зависимости от используемой в учреждении системы нормирования труда тренерского состава также применяются нормативы оплаты труда тренеров, за результативную подготовку спортсмена, приведенные в Таблице №1.

Данные нормативы применяются при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

10. Системы оплаты труда заместителя руководителя.

10.1. Заработная плата заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждения.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения

устанавливается с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

10.4. Заместителю руководителя производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие почетного или спортивного звания;
- за специализацию учреждения;
- за результативное участие в подготовке спортсмена, участвующего в соревнованиях (Таблица №1)
- за качество выполняемых работ в размере до 2-х кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- премиальные выплаты по итогам работ.

10.5 Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения, на основании решения постоянно действующей комиссии учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей за результативность и эффективность работы учреждения (Приложение №1).

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в плане ФХД учреждения - за счет субсидий бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение государственного задания.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения
Ставропольского края «Спортивной школы
олимпийского резерва по тяжелой атлетике»
от 30 декабря 2019 г. № 84

ПЕРЕЧЕНЬ

Критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера
работников ГБУ СК «СШОР по тяжелой атлетике» за качество работы

1. Старший тренер, тренер

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Увеличение или сохранность занимающихся в течении года на всех этапах спортивной подготовки	0,2
2	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (менее 80% из числа занимающихся в группе)	0,1
3	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	0,3
4	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	0,3
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, спортсменов	0,1
6	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за наличие)	0,1
7	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося): Основной состав Резервный состав	0,4 0,3
8	Достижения спортсменов или тренеров учреждения на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) на Краевом уровне; Всероссийском уровне.	0,1 0,2
9	За присвоение званий и разрядов в календарном году: мастера спорта международного класса (за каждого) мастера спорта (за каждого) кандидата в мастера спорта (за каждого) I разряд (за каждого)	0,5 0,3 0,1 0,05
9	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений	0,3
	Итого	3,0

2. Инструктор-методист

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Увеличение и сохранность континента	0,3
2	Наличие спортсменов, включенных в сборные команды Российской Федерации (не менее 10 человек)	0,2
3	Наличие спортсменов, включенных в сборные команды Ставропольского края (не менее 50% от контингента)	0,1
4	Своевременное оформление наглядных пособий, обновление информационного стенда учреждения	0,1
5	Участие в разработке программ спортивной подготовки, календарных планов, спортивно-массовых мероприятий	0,2
6	Проведение просмотра и тестирования спортсменов, комплектование групп, отбор наиболее перспективных спортсменов	0,2
7	Контроль за отсутствием медицинских противопоказаний у лиц, проходящих спортивную подготовку	0,1
8	Организация и проведение мероприятий по обмену опытом между тренерами (семинары, открытые занятия, рефераты)	0,1
9	Достижение учреждением и спортсменами учреждения на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) на: - краевом, - всероссийском	0,1 0,2
10	Участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий	0,3
11	Эффективное исполнение государственного задания	0,2
12	Сотрудничество с общественными организациями, ВУЗами и другими учебными заведениями для профессионального самоопределения спортсменов по специальности «Физическая культура»	0,1
13	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,1
14	Высокий уровень организации оздоровительного отдыха спортсменов в каникулярное время, проведение тренировочных и восстановительных сборов	0,1
15	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны занимающихся	0,1
16	Организация индивидуальной работы с трудновоспитуемыми и детьми из неблагополучных семей	0,1
17	Оформление документооборота учреждения	0,2
18	Проведение инструктажа по технике безопасности среди лиц, проходящих спортивную подготовку и работников учреждения	0,2
	Итого	3,0

3. Ведущий юрисконсульт

№	Наименование критерия	К должностному окладу
1	Своевременная и качественная подготовка документов по заключению договоров, контрактов по результатам конкурсов, торгов, аукционов, проведенных на электронных площадках (в соответствии с федеральным законом № 44-ФЗ)	0,5
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, администрации и сотрудников учреждения по ведению документации	0,4
3	Организация и проведение семинаров, совещаний по разъяснению действующего законодательства	0,3
4	Досудебное урегулирование конфликтных ситуаций, предотвращение судебных (юридически обоснованных) разбирательств по вине учреждения	0,3
5	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	0,5
7	Своевременное размещение информации об учреждении на сайте bus.gov.ru	0,5
8	Выполнение функций контрактного управляющего в учреждении	0,5
	Итого	3,0

4. Ведущий экономист

№ n/n	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний главного распорядителя к составленному ПФХД на очередной финансовый год	0,3
2	Эффективное исполнение ПФХД учреждения	0,3
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по планово-экономической деятельности, внимательный и тщательный контроль за эффективным и целевым использованием субсидий	0,5
4	Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и излишек товарно-материальных ценностей, их отсутствие по результатам инвентаризации ТМЦ.	0,3
5	Успешное использование автоматизированных программ и других информационных технологий для планово-экономической деятельности	0,3
6	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных, аттестационных и др.)	0,1
7	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (при отсутствии вины работников экономической службы)	0,3
8	Расчеты стоимости государственных услуг и работ, подготовка проекта бюджета (ОБАССы), участие в расчетах по подготовке к формированию государственного задания	0,2
9	Отсутствие обоснованных жалоб от работников учреждения по вопросам компетенции	0,1

10	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,1
11	Исполнение других распоряжений директора, не вошедших в должностную инструкцию, но возникшие с производственной необходимостью	0,2
12	Разработка нетиповых форм документов внутренней документации	0,3
	Итого:	3,0

5. Водитель

№ п/п	Наименование критерия	К должностному окладу
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	0,3
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,3
3	Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации - путевых листов и другой документации	0,3
4	Постоянное поддержание в рабочем состоянии транспортного средства	0,5
5	Обеспечение бережного отношения к материально-техническому оборудованию (ценностям) учреждения	0,4
6	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности	0,35
7	Отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля и строгое соблюдение норм содержания гаражных боксов	0,35
8	Отсутствие замечаний за нарушение ПДД	0,5
	Итого	3,0

6. Заместитель директора

№ п/п	Наименование критерия	К должностному окладу
1	Развитие методической, материально-технической базы для освоения программ спортивной подготовки в соответствии с требованиями Федерального стандарта по тяжелой атлетике	0,1
2	Увеличение и сохранность контингента	0,1
3	Наличие спортсменов, включенных в сборные команды Российской Федерации (не менее 10 человек)	0,2
4	Наличие спортсменов, включенных в сборные команды Ставропольского края (не менее 50% от контингента)	0,1
5	Достижение учреждением или его тренерами или спортсменами на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) за каждого: на краевом Всероссийском	0,1 0,2

6	Наличие спортсменов, имеющих: - звание ЗМС, МСМК, МС (не менее 10% от контингента) - КМС, I разряд (не менее 30% от контингента)	0,2 0,1
7	Исполнение государственного задания	0,2
8	Участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	0,1
9	Повышение результативности выступлений спортсменов на соревнованиях различного уровня (количество призовых мест, выполнение норм ЕВСК)	0,2
10	Информационная гласность деятельности учреждения (анонсы в СМИ, наличие сайта в Интернете)	0,05
11	Сотрудничество с общественными организациями, ВУЗами и другими учебными учреждениями для профессионального самоопределения спортсменов по специальностям «Физическая культура и спорт»	0,05
12	Высокий уровень организации тренировочных сборов и восстановительных мероприятий в каникулярное время	0,1
13	Участие в работе комиссий, федераций по видам спорта, конференциях, семинарах, соревнованиях, конкурсах различного уровня	0,05
14	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по итогам проверок	0,1
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, спортсменов учреждения	0,05
	Итого	2,0