

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ДЕГИ БАГАЕВА»**

Согласовано:

Председатель профкома

ГБУ ДО «РСШ им. Деги Багаева»

 М.М.-Э. Джабраилов

« » 2024 г.

Утверждено:

Директор ГБУ ДО

«РСШ им. Деги Багаева»

 Т.Э.Болатханов

« » 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ
ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО
СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования «Республиканская спортивная
школа имени Деги Багаева»**

г. Грозный -2024 г.

**Положение
об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования «Республиканская
спортивная школа имени Деги Багаева»**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Республиканская спортивная школа имени Деги Багаева» (далее – Учреждение), подведомственного министерству Чеченской Республики по физической культуре, спорту и молодежной политике (Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Положением «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики» № 91 от 14.03.2023 г.

1.1. Положение устанавливает единые принципы системы оплаты труда и применяется при определении заработной платы работников Учреждения.

Положение ориентировано на стимулирование работников Учреждения к повышению качества и количества выполняемой работы.

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда работников Учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и нормативными актами Чеченской Республики, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

должностной оклад, ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, разработанными применительно только к работникам Учреждения, по всем имеющимся в штате школы должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, также с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения (по согласованию с Учредителем).

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке с учетом обеспечения их и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с данным Положением.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии Учреждения могут быть назначены на

соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего Положения.

Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из размеров субсидии, предоставленной Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых Учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных данным Положением.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственной образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы". При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. Должностные оклады руководящего состава

3.1.1. Должностной оклад руководителя устанавливается Учредителем.

3.1.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.3. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (оклад) (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер-преподаватель	16 203 15 358

3.3. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих и общепрофессиональных должностей рабочих

3.3.1. Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

3.3.2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Размер должностных окладов может быть пересмотрен в сторону увеличения при изменении объема субсидии для выполнения государственного задания, направляемых на финансирование Учреждения.

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

1 квалификационный уровень

Начальник отдела	16 527
Делопроизводитель	13 103
Бухгалтер	15 698
Программист	15 698
Инженер по гражданской обороне	15 698
Инженер по охране труда	15 698
Юрисконсульт	15 698
Врач по контролю за занимающимися физкультурой и спортом	16 527
Программист	15 698
	13 103
Агент по закупкам	

2 квалификационный уровень

Заведующий хозяйством	14 981
-----------------------	--------

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»

1 квалификационный уровень

Уборщик служебных помещений	13 103
Сторож	13 103
Дворник	13 103
Дежурный гостиницы	13 103

Кастелянша	13 103
Оператор котельной	13 103
Комендант гостиницы	13 103
Электрик	13 103
Сантехник	13 103
Рабочий по комплексному обслуживанию	13 103

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, при наличии основания для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, приказами директора Учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чеченской Республики, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

4.4.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

В соответствии с письмом Роструда от 18.02.2013 N ПГ/992-6-1, если сотрудник выбирает день отдыха, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

4.4.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.4. Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей) – устанавливается руководителем учреждения.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения, производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, ухудшения качества работы.

4.4.5. За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) работникам устанавливается выплата повышающих коэффициентов:

№ п/п	Звание	Размер к должностному окладу, ставке заработной платы	Примечание
1	за почетные звания: народный; заслуженный, почетный;	0,3 0,2	при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным
2	- ведомственный нагрудный знак;	0,2	знаком) - со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.
3	- ветеран труда;	0,25	

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков повышающий коэффициент применяется к одной из наград, предусматривающей наибольшее повышение.

4.4.6. За наличие квалификационной категории:

- за наличие первой квалификационной категории – 0,2,
- за наличие высшей квалификационной категории – 0,3.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств от оказания платных услуг Учреждения.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУ ДО «СШОР «Чемпион» г. Грозного» на основании протокола комиссии в процентном отношении к должностному окладу (ставке) заработной платы.

В случае получения взысканий за нарушения локальных актов, или уменьшения объема выполняемых работ, изменения условий установления надбавок и доплат, надбавки и доплаты отменяются полностью или уменьшаются приказом директора без двухмесячного предупреждения работников.

Размер надбавок (доплат) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

№ п/п	Показатели	Объем стимулирующих выплат от должностного оклада, ставки заработной платы, %	Категория работников
1.	За отсутствие предписаний и замечаний со стороны санитарно-эпидемиологической службы, безаварийной и надежной работы материально-технической базы.	10	Обслуживающий персонал
2.	За отсутствие предписаний и замечаний органов, контролирующих пожарную и электробезопасность	15	Ответственный персонал
3.	За отсутствие предписаний и замечаний органов, контролирующих требования по охране труда	15	Ответственный персонал
4.	За обеспечение организации мероприятий различного уровня	50	Специалисты, обслуживающий персонал
5.	За соблюдение правил и норм по технике безопасности (отсутствие аварий и травматизма)	50	Ответственный персонал
6.	За высокие результаты работы при выполнении особо важных, сложных и срочных работ: а) при проведении, участии, а также занятии призовых мест в городских, региональных, федеральных мероприятиях; б) за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в	50 50	Заместитель директора, главный бухгалтер, специалисты, обслуживающий персонал

	подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников, подготовка к процедуре аккредитации, лицензирования, подготовка материалов к публикации в СМИ и др.); в) за участие в рабочих комиссиях Учреждения (методической, инвентаризационной и пр.).	50	
7.	За отсутствие замечаний и штрафов в связи с несоблюдением сроков предоставления отчетной документации и требований по ее заполнению	20	Заместитель директора, главный бухгалтер, инструкторы-методисты, специалисты
8.	За соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов учреждения, соблюдение порядка использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	20	Главный бухгалтер, ответственный персонал
9.	За выполнение общественно значимых мероприятий, представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением, за развитие социального партнерства.	25	Председатель Совета трудового коллектива (без освобождения от своей основной работы)

Назначение выплат директору Учреждения устанавливается приказом Учредителя.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выполнение важных и ответственных работ;
- 3) за качество выполняемых работ (за образцовое выполнение государственного задания;
- 4) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 5) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- 6) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

5.2.1. Выплаты за высокие результаты работы

5.2.1.1. Административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный персонал

- Специалисты – работники Учреждения, кроме директора, заместителей директора, главного бухгалтера, обслуживающего персонала, тренеров-преподавателей
- Обслуживающий персонал – уборщик служебных помещений.

5.2.1.2. Тренеры-преподаватели

№	Показатель	Критерий	Объем стимулирующих выплат от ставки заработной платы, %
1.	Выполнение программ Подготовки	Доля (60%) спортсменов, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	25
2.	Качество спортивной подготовки	Доля (25%) обучающихся получивших спортивный разряд (звание) в соответствии с Единой Всероссийской спортивной классификацией	30
3.	Результативность участия в соревновательной деятельности муниципального, регионального, межрегионального, всероссийского уровней обучающихся	Призеры в соревнованиях муниципального, краевого и межрегионального уровней а) муниципальные б) региональные в) межрегиональные г) всероссийские	20 25 30 40
4.	За подготовку (не менее 3 лет под руководством одного тренера) и передачу одаренных и высоко результативных обучающихся в специализированные спортивные учреждения (училища олимпийского резерва, центры спортивной подготовки, и т.д., при заключении	Количество зачисленных	30 (до конца учебного года)

	договора между данными организациями и Учреждением о выступлении за её команду в течение учебного года)		
5.	За работу преимущественно со спортивно – оздоровительными группами	50 и более процентов, обучающихся от общего числа занимающихся тренера-преподавателя	25
6.	Сохранность контингента, результаты перевода на следующий этап обучения	50 и более процентов, обучающихся от общего числа занимающихся тренера-преподавателя	30
7.	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями; своевременность заполнения школьной документации, своевременность сдачи отчётов	30
8.	Повышение имиджа Учреждения в глазах общественности	Показательные выступления обучающихся, открытые тренировки	25
9.	Обеспечение проведения соревнований и спортивных мероприятий	а) уровень Учреждения б) региональный уровень	20 50

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Выплаты высокие результаты работы устанавливаются на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок) работникам Учреждения, согласно приказу директора Учреждения с учетом мнения комиссии представительного органа работников учреждения.

Выплаты высокие результаты работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Фонд стимулирующих выплат за выполнения показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств).

5.2.2. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 15%;

при выслуге лет свыше 15 лет – 20%

В стаж непрерывной работы включается:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением Учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же Учреждение.

5.2.3. Молодым специалистам – педагогическим работникам, приступившим к работе, после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности, устанавливается стимулирующая надбавка до 30%.

5.2.4. Премияльные выплаты.

5.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения;
- в связи с профессиональными праздниками (День учителя);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться при наличии экономии по фонду оплаты труда в неограниченном размере.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа директора Учреждения.

Премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения по приказу директора. Размер премии не ограничен, может выплачиваться в процентах к основному должностному окладу или в абсолютных размерах. При отсутствии экономии фонда оплаты труда премирование не производится.

5.2.4.2. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, проведение мероприятий выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных и срочных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.2.4.3. Премия за оказание платных услуг, прочее привлечение финансовых имущественных средств, выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.3. При получении взысканий премия не начисляется и не выплачивается в полном объеме или частично в соответствующем расчетном периоде.

5.4. Материальная помощь

5.4.1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается на основании личного заявления работника и приказа директора Учреждения, а директору Учреждения, на основании приказа Учредителя в случаях:

- болезни работника;
- лечения работника, детей работника, приобретения дорогостоящих лекарственных средств;
- бракосочетания работника;
- рождения детей в семье работника;
- в связи со смертью самого работника, а также членов его семьи (мать, отец, дети, супруг(а));
- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью, а также пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации.

5.4.2. Источники выплаты материальной помощи:

- за счет экономии фонда оплаты труда, средств от оказания платных услуг учреждения.

5.4.3. Размер материальной помощи определяется наличием экономии по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

6. Порядок оплаты труда педагогических работников Учреждения

6.1. Для расчета заработной платы тренерам-преподавателям директор Учреждения ежегодно на начало учебного и календарного года утверждает тарификационные списки по установленной форме.

6.2. В соответствии с приказом министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)» для педагогических работников спортивных школ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

6.3. На учебно-тренировочном этапе подготовки и выше, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

6.4. При приеме на работу тренера-преподавателя устанавливается испытательный срок для набора учебных групп в течении 2-х месяцев, количественный состав учитывать по оптимальной наполняемости состава групп. Во время набора обучающихся начисляется заработная плата в размере 0,5 ставки.

6.5. Тренерам-преподавателя за подготовку высококвалифицированного обучающегося-спортсмена

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое Место	Размер норматива оплаты труда тренера- преподавателя за подготовку высококвалифицированных обучающихся-спортсменов (процент от ставки зарботной платы за одного занимающегося), %
----------	----------------------	------------------	---

В личных и командных видах спортивных дисциплин

1.	Олимпийские игры	I	200
		II	150
		III	140
		IV	130
		V	120
		VI	110
		Участие	100

2.	Чемпионат Мира	I	150
		II	140
		III	130

3.	Чемпионат Европы	I	140
		II	130
		III	120

4.	Кубок Мира, Кубок Европы	I	130
		II	120
		III	110

5.	Чемпионат России,	I	100
----	-------------------	---	-----

	Кубок России, Первенство Мира, Первенство Европы, Первенство России	II	75
		III	50
6.	Финал спартакиады молодежи, финал спартакиады учащихся, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	I	75
		II	60
		III	50

Примечания:

1. Надбавки тренера-преподавателя устанавливается по наивысшему критерию и действует с момента показанного спортсменом результата в течение 1 календарного года на основании выписки из протокола соревнований.

2. Если в период действия установленной надбавки труда тренера-преподавателя, спортсмен улучшил спортивный результат, надбавка соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленной надбавки, спортсмен не показал указанного в таблице результата, надбавка тренера-преподавателя снимается.

4. В пунктах, предусматривающих соревнования международного уровня, учитываются спортсмены основного состава сборных команд России, а на всероссийских соревнованиях – основного состава сборных команд региона.

7. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам Учреждения

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую часовую нагрузку в неделю, деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

7.2. Закрепление часов педагогам производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на курс

по полугодиям, закрепление часов осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Установленная педагогам при закреплении часов заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8. Нормы рабочего времени сотрудников, нормы учебной нагрузки педагогических работников и порядок ее распределения в Учреждении

8.1. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и технического персонала составляет 40 часов в неделю.

8.2. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку, должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

8.3. Ставки заработной платы, должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов педагогической работы в неделю:

тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

8.4. Ставки заработной платы тренеров-преподавателей, перечисленных в пункте 8.3., устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен),

предусмотренных между занятиями. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о нагрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же Учреждении его руководителем, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим Учреждением. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Преподавательская работа руководителя Учреждения по совместительству в другом спортивном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Учредителя.

9. Заключительные положения

9.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на неопределённый срок, исходя из объемов средств на выполнение государственного задания и средств, поступающих от оказания платных услуг Учреждения.

9.2. В настоящее Положение могут вноситься дополнения и изменения по мере необходимости.

9.3. Дополнения и изменения в Положение согласовываются с представительным органом трудового коллектива и доводятся до сведения работников Учреждения.