

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

МКУДО СШ «Старт»

Ейского района

от 28.04.2025 года № 01-01/15

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
муниципального образования Ейский район
«Спортивная школа «Старт»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Старт» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 28.12.2023г. № 1193 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство физической культуры и спорта Краснодарского края», постановлением главы администрации муниципального образования Ейский район от 29.12.2023 г. № 1051 «Об Общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район» (далее - Общие требования), постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 29 февраля 2024 года № 107 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Ейский район», постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 25 апреля 2025 года № 224 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ейский район от 29 февраля 2024 г. № 107 «Об отраслевой системе

оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Ейский район».

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Старт» (далее – Организация), включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, Общими требованиями и Положением.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы работников Организации.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников Организаций устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

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

обязательств отраслевых соглашений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников Организации включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

другие выплаты, установленные Положением.

1.6. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда работников Организации

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Организации устанавливаются руководителем Организации на основе минимальных

размеров окладов (должностных окладов), установленных приложением 1 к Положению, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), входящего в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленного приложением 1 к Положению.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленный приложением 1 к Положению, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), работников Организации (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов) работников Организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Установление Организацией по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.4. При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

2.6. Условия оплаты труда работника Организации, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для

назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам Организации (в том числе руководителю Организации, его заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель Организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, не менее 50 процентов от вакантной ставки.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные положениями об оплате труда работников организации.

Оплата труда за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т.п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Организации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, Общими требованиями и Положением.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника Организации (для работников, замещающих должности, указанные в приложении 2 к

Положению, в соответствии с указанным приложением; для работников, замещающих другие должности, - в пределах 2,0).

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), учитывается уровень профессиональной подготовленности работника Организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Изменение установленного руководителем Организации персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) может осуществляться ежемесячно.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем Организации с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Организации на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет

Выплата за выслугу лет работнику Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта. Размер выплаты за выслугу лет устанавливается коэффициентом к окладу (должностному окладу) и определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника организации на коэффициент с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге от 3 до 5 лет - 0,10;
- при выслуге от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге от 10 до 15 лет - 0,20;
- при выслуге от 15 до 20 лет - 0,25;
- при выслуге свыше 20 лет - 0,30.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

Выплата устанавливается работнику Организации, имеющему почетное

звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Организации на коэффициент с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»;

0,40 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории, звания «Мастер спорта России» или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды, устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение по выбору работника.

4.1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности и качества работы;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы. Размер выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.5. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам Организации единовременно в размере:

трех должностных окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

одного должностного оклада при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органов исполнительной власти Краснодарского края в области образования, физической культуры и спорта.

4.1.6. Премияльные выплаты и поощрительные выплаты разового характера

Работникам Организации могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

успешное и добросовестное исполнение работником Организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника Организации по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику Организации единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Работникам Организации могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;
- к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работнику Организации единовременно.

При поощрении учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Организации);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику Организации, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с подпунктом 4.1.4 Положения.

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляются по решению руководителя Организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников Организации, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается.

Премии и поощрительные выплаты разового характера учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.1.7. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

- норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им выплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения.

4.1.8. Работникам Организации по решению руководителя Организации могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами муниципального

образования Ейский район.

4.1.9. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в Организации, в том числе структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу).

К специалистам в отношении которых применяется данная выплата относятся все работники Организации за исключением должностей отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н (приложение 1 к Положению).

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ейский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы при установлении выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников Организации.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается руководителем Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Организации (в том числе руководителю Организации, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), или абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организации с учетом мнения выборного представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника Организации.

4.7. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные нормативным актом администрации муниципального образования Ейский район. Это выплаты стимулирующего характера работникам организации в размере 3000 руб. по штатным должностям,

предусмотренным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 25 февраля 2014 года № 153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район» (с изменениями). Стимулирование носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

4.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей, определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем Организации заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается исходя из масштаба управления и особенности деятельности Организации:

- 1) для казенных Организаций численностью обучающихся
- от 300 до 600 человек оклад директора 46000 рублей.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя Организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Организации и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации, заместителей руководителя Организации, (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Организации без руководителя, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 3.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 Положения.

5.7. Отдел по физической культуре и спорту может устанавливать

руководителям Организаций выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных отделом.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю Организации определяются Отделом.

5.8. Руководителю Организации, его заместителям может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Организации в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 8 Положения.

6. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Организации, занимающих должности «тренер-преподаватель» (далее - тренеры-преподаватели), устанавливаются на основе минимальных размеров окладов с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, в соответствии с приложением 1 к Положению.

Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100 процентов на период проведения приема или дополнительного приема в Организацию.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного спортсмена (обучающегося), устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

6.2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$H_{от} = H_{отгп} + H_{отр}, \text{ где:}$$

$N_{от}$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

$N_{отэл}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 3 к Положению), %;

$N_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 4 к Положению), %.

6.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта ($N_{отэл}$), определяется по формуле:

$$N_{отэл} = (ч_1 \times n_1 + ч_2 \times n_2 + \dots ч_n \times n_n), \text{ где:}$$

$N_{отэл}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

$ч_1, ч_2, \dots ч_n$ - число спортсменов (обучающихся), зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

$n_1, n_2, \dots n_n$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся) на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

6.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата ($N_{отр}$), определяется по формуле:

$$N_{отр} = (ч_1 \times ч_1 + ч_2 \times n_2 + \dots ч_n \times n_n), \text{ где:}$$

$N_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %;

$ч_1, ч_2, \dots ч_n$ - число спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

$n_1, n_2, \dots n_n$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

6.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$З_{пл} = Д_{01} + (Д_{02} \times Н_{от}), \text{ где:}$$

$З_{пл}$ - заработная плата тренера-преподавателя;

$Д_{01}$ - должностной оклад, при не выполнении нормы часов (18 часов в неделю) уменьшается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором;

$Д_{02}$ - должностной оклад, устанавливается в приложении 1 п. 3;

$Н_{от}$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

6.4. Оплата труда тренеров-преподавателей, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

При этом норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, рассчитывается от полного должностного оклада независимо от количества занимаемых ставок.

6.5. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста составляет 50 процентов от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися) за:

подготовку спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки, установленную в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленную в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

Заработная плата привлеченного иного специалиста определяется по формуле:

$$З_{пл} = Д_{01} + (Д_{02} \times Н_{от} \times 50\%), \text{ где:}$$

$З_{пл}$ - заработная плата привлеченного специалиста;

$Д_{01}$ - должностной оклад привлеченного иного специалиста, при не выполнении нормы часов (18 часов в неделю) уменьшается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором;

$Д_{02}$ - должностной оклад привлеченного иного специалиста, устанавливается в приложении 1 п. 3;

$Н_{от}$ - норматив оплаты труда основного тренера-преподавателя, %.

6.6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучающимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучающихся) и другое).

6.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям - в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен (обучающийся) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

В случае отчисления или перевода спортсмена (обучающегося) к другому тренеру-преподавателю или в другую Организацию за тренером-преподавателем, подготовившим спортсмена (обучающегося), в отчисляемой Организации сохраняется норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося) в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Перевод спортсмена (обучающегося) от одного тренера-преподавателя к

другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одной Организации допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (обучающегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (обучающегося).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена (обучающегося) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со спортсменом (обучающимся) в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям - в течение одного года.

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером-преподавателем определяется локальным актом Организации.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

6.8. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной Организацией, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

6.9. Другие выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, а также иные выплаты тренерам-преподавателям производятся в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

6.10. Режим рабочего времени тренера-преподавателя предусматривает:

нормируемую часть педагогической работы: непосредственная учебно-тренировочная работа, выполняемая во взаимодействии с обучающимися (спортсменами) по видам деятельности, установленными дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта «футбол»;

работу с фиксированным определением временных границ рабочего дня, рабочей недели, времени отдыха; с разделением рабочего дня на части (в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий; норма часов педагогической работы (педагогическая нагрузка) – 18 часов в неделю.

ненормируемую часть педагогической работы: другая работа тренера-преподавателя: индивидуальная работа с обучающимися (спортсменами), а так же другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: творческая, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (спортсменами), участие в работе коллегиальных органов управления Организации.

Ненормируемая часть педагогической работы предполагает работу в режиме с ненормированным рабочим днем и работу в режиме гибкого рабочего времени.

Тренеры-преподаватели, исполняющие свои трудовые обязанности в режиме ненормированного рабочего времени, вправе самостоятельно распределять рабочее время по своему усмотрению и принимать решение о продолжении работы за пределами рабочего дня.

7. Условия оплаты труда инструктора по спорту, привлекаемого к проведению спортивно-оздоровительной работы

7.1. В Организации, для проведения спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения, в соответствии с программой физической подготовки по виду спорта «футбол», привлекаются инструктора по спорту.

7.1.1. Оклад (должностной оклад) инструктора по спорту устанавливается на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (определяется в соответствии с приложением 1 к Положению п. 3).

7.1.2. Заработная плата инструктора по спорту, привлекаемого к проведению спортивно-оздоровительной работы определяется по формуле:

$$З_{пл} = ОТ_с + Н_{(инстр)}, \text{ где:}$$

$З_{пл}$ - заработная плата инструктора по спорту;

$ОТ_с$ - расчетная оплата инструктора по спорту, за фактически отработанное время;

$Н_{инстр}$ - стимулирующая часть.

$ОТ_с$ определяется по формуле:

$$ОТ_с = Д_о \times Ч_ф / Ч_м, \text{ где:}$$

$Д_о$ - должностной оклад по соответствующей профессиональной

квалификационной группе (определяется в соответствии с приложением 1 к Положению);

$Ч_{ф}$ - фактическое отработанное количество часов в неделю;

$Ч_{м}$ - количество часов в неделю (согласно пп.1 пункта 7.4 настоящего положения: нормируемая часть тренерской работы – 24 часа в неделю);

$Н_{инстр}$ - стимулирующая часть определяется по формуле:

$$Н_{инстр} = Д_0 \times Н_с \times к, \text{ где}$$

$Д_0$ - должностной оклад согласно приложению 1 к Положению;

$Н_с$ - норматив стимулирующей выплаты одного обучающегося (спортсмена).

$к$ – количество обучающихся (спортсменов).

7.1.3. Для инструктора по спорту, привлекаемого к проведению спортивно-оздоровительной работы, норматив стимулирующей выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы к окладу за одного обучающегося (спортсмена) в месяц составляет:

- при 3-х разовых занятиях в неделю – до 0,04;
- при 4-х разовых занятиях в неделю – до 0,06;
- при 5-ти разовых занятиях в неделю – до 0,08.

7.1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными актами Организации в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Другие выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, а также иные выплаты для инструктора по спорту, привлекаемого к проведению спортивно-оздоровительной работы производятся в соответствии разделами 3,4 настоящего Положения и с приложением 5 к Положению), с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7.3. Продолжительность рабочего времени инструктора по спорту составляет не более 40 (сорока) часов в неделю.

7.4. Режим рабочего времени инструкторов по спорту предусматривает:

нормируемую часть тренерской работы: непосредственная тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с обучающимися (спортсменами) по видам деятельности, установленными программой физической подготовки по виду спорта «футбол»; работу с фиксированным определением временных границ рабочего дня, рабочей недели, времени отдыха; с разделением рабочего дня на части (в соответствии с расписанием тренировочных занятий; норма часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 24 часа в неделю.

нормируемую часть тренерской работы: другая работа инструктора по спорту, не входящая в программу физической подготовки по виду спорта «футбол»: индивидуальная работа с обучающимися (спортсменами), а так же другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: творческая, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с

обучающимися (спортсменами), участие в работе коллегиальных органов управления Организации – 16 часов в неделю.

Инструкторы по спорту, исполняющие свои трудовые обязанности в режиме нормированного рабочего времени, вправе самостоятельно распределять рабочее время по своему усмотрению и принимать решение о продолжении работы за пределами рабочего дня.

8. Условия оплаты труда других работников Организации

8.1. Размеры окладов (должностных окладов) других работников Организации устанавливаются на основе минимальных размеров окладов с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, в соответствии с приложением 1 к Положению.

8.2. За результативное участие в подготовке спортсменов (обучающихся), к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям по решению руководителя Организации работникам к должностному окладу, устанавливается выплата стимулирующего характера (приложение 4 к Положению).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (обучающегося) устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований.

Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников Организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая выплата устанавливается за результат, показанный спортсменами (обучающимися) в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, проходящих:

в первом полугодии календарного года (с 1 января по 30 июня текущего года) - назначается с 1 июля текущего года и действует до 31 декабря текущего года;

во втором полугодии календарного года (с 1 июля по 31 декабря текущего года) - назначается с 1 января следующего календарного года и действует до 30 июня следующего календарного года.

8.3. Другие выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, а также иные выплаты работникам производятся в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В пределах фонда оплаты труда Организации работникам (в том числе руководителю Организации, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом Отдела, локальным нормативным актом Организации и (или) коллективным

договором.

Решение об оказании материальной помощи работникам Организации и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника Организации.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Организации и ее конкретных размерах принимает отдел по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Ейский район.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника организации материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя организации при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство) до 3 должностных окладов;

рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка) до 3 должностных окладов;

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) до 3 должностных окладов;

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого) до 3 должностных окладов;

временной утраты трудоспособности более 4 месяцев и установления инвалидности до 3 должностных окладов;

выплат, не связанных с исполнением работниками организации трудовых обязанностей, - многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов до 3 должностных окладов;

при предоставлении работнику, отработавшему в Организации не менее 1 года, ежегодного оплачиваемого отпуска (в случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней) до 3 должностных окладов.

9.2. Месячная заработная плата работников Организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Организации выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

10. Порядок и условия премирования работников Организации

10.1. Выплаты стимулирующего и премиального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, в соответствии с Порядком и условиями установления стимулирующих выплат и премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Старт» (приложение 5 к Положению).

Директор



О.В. Фоменко

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения
дополнительного образования
муниципального образования Ейский
район «Спортивная школа «Старт»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ окладов работников Организации применительно к профессиональным квалификационным группам

1. По занимаемым должностям работников Организации, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	2	3
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер).	1 разряд-8121 рублей

2. По занимаемым должностям работников Организации, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1	2	3
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	8365 рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	программист, специалист	8875 рублей

3. По занимаемым должностям работников Организации, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки отнесенным к:

профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта утвержденных приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н;

профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
1	2	3
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	8324 рублей
2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор-методист	12150 рублей
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист	12235 рублей

4. По занимаемым должностям работников Организации, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526:

1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1	2	3
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра (медицинский брат)	9895 рубля

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

специалист по закупкам	8875 рублей
заведующий спортивным комплексом	13464 рубля

Директор



О.В. Фоменко

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения
дополнительного образования
муниципального образования Ейский
район «Спортивная школа «Старт»

**ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ
коэффициенты к должностным окладам специалистов
и служащих Организации**

N п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
1	Старший инструктор-методист	1,0 - 7,0
2	Тренер-преподаватель, инструктор-методист	1,0 - 7,0
3	Инструктор по спорту	1,0 - 5,5

Примечание:

1. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются работникам Организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

2. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления персональных повышающих коэффициентов работникам устанавливаются Организацией по согласованию с представительным органом работников Организации.

Директор



О.В. Фоменко

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
муниципального образования Ейский
район «Спортивная школа «Старт»

НОРМАТИВ

**оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся)
на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости
от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной
подготовки по группам видов спорта**

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов (обучающихся) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в процентах от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	этап начальной подготовки	до года	5	5	4
		свыше года	7	6	6
	учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3 лет	8	7	7
		свыше 3 лет	10	9	8
	этап совершенствования спортивного мастерства	до года	15	14	12
		свыше года	20	17	15
	этап высшего спортивного мастерства	без ограничений	25	20	18

Примечание:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета, Международного паралимпийского комитета, Международного сурдлимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр.

Директор



О.В. Фоменко

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
муниципального образования Ейский
район «Спортивная школа «Старт»

НОРМАТИВ

**оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося),
установленный в зависимости от показанного спортсменом
(обучающимся) спортивного результата, стимулирующая выплата
за результативное участие в подготовке членов спортивной
сборной команды Краснодарского края в официальных
межрегиональных, всероссийских и международных
спортивных соревнованиях**

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в процентах от должностного оклада)
1	2	3	4
1. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2, 3	400
		4 - 6	400
1.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2, 3	400
1.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2, 3	300

1.4	Всемирная универсиада. Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2, 3	300
		4 - 6	200
1.5	Первенство мира	1	100
		2, 3	100
		4 - 6	50
1.6	Первенство Европы	1	80
		2, 3	80
		4 - 6	60
1.7	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2, 3	35
		4 - 6	25
1.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2, 3	35
		4 - 6	25
1.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	30
		2, 3	30
		4 - 6	20
1.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
1.11	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав	-	50
		-	30

	сборной		
	юношеский состав сборной	-	20
1.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
1.13	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры		7
	старшие юноши, девушки	1	6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4

Директор



О.В. Фоменко

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
муниципального образования Ейский
район «Спортивная школа «Старт»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

установления стимулирующих выплат и премировании
работников муниципального казенного учреждения
дополнительного образования муниципального образования Ейский район
«Спортивная школа «Старт»

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Старт» (далее-Положение) разработано в целях поощрения работников за выполненную работу.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Старт» (далее – Организация), с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника Организации (для работников, замещающих должности, указанные в приложении 2 к Положению об оплате труда, в соответствии с указанным приложением; для работников, замещающих другие должности, - в пределах 2,0).

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), учитывается уровень профессиональной подготовленности работника Организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), устанавливается на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года.

Изменение установленного руководителем Организации персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) может осуществляться ежемесячно.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем Организации с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Организации на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Выплаты за выслугу лет

Выплата за выслугу лет работнику Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта. Размер выплаты за выслугу лет устанавливается коэффициентом к окладу (должностному окладу) и определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника организации на коэффициент с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

при выслуге от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге от 3 до 5 лет - 0,10;

при выслуге от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге от 15 до 20 лет - 0,25;

при выслуге свыше 20 лет - 0,30.

2.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

Выплата устанавливается работнику Организации, имеющему почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Организации на коэффициент с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»;

0,40 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории, звания «Мастер спорта России» или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды, устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение по выбору работника.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности и качества работы;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы. Размер выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам Организации одновременно в размере:

трех должностных окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

одного должностного оклада при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органов исполнительной власти Краснодарского края в области образования, физической культуры и спорта.

2.6. Премияльные выплаты и поощрительные выплаты разового характера Работникам Организации могут быть установлены премии:
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

успешное и добросовестное исполнение работником Организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника Организации по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику Организации единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Работникам Организации могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работнику Организации единовременно.

Размер поощрительной выплаты устанавливается в абсолютном размере,

не более одного должностного оклада.

При поощрении учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Организации);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику Организации, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с подпунктом 4.1.4 Положения об оплате труда.

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляются по решению руководителя Организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников Организации, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается.

Премии и поощрительные выплаты разового характера учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

2.7. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению об оплате труда);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению об оплате труда).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им выплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения об оплате труда.

2.8. Работникам Организации по решению руководителя Организации могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами муниципального образования Ейский район.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ейский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности

(качества) работы при установлении выплат стимулирую характера работникам устанавливаются руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников Организации.

2.10. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается руководителем Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.11. Выплаты стимулирующего характера работникам Организации (в том числе руководителю Организации, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), или абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.12. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организации с учетом мнения выборного представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника Организации.

2.13. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные нормативным актом администрации муниципального образования Ейский район. Это выплаты стимулирующего характера работникам организации в размере 3000 руб.; по штатным должностям, предусмотренным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 25 февраля 2014 года № 153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район» (с изменениями). Стимулирование носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

3. Критерии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Выплаты стимулирующего характера тренерскому персоналу, за высокие показатели результативности и качества работы, устанавливаются согласно критериям оценки:

Таблица № 1

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в процентах от должностного оклада)
1	2	3	4
1. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры. Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2, 3	400
		4 - 6	400
1.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2, 3	400
1.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2, 3	300
1.4	Всемирная универсиада. Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2, 3	300
		4 - 6	200
1.5	Первенство мира	1	100
		2, 3	100
		4 - 6	50
1.6	Первенство Европы	1	80
		2, 3	80
		4 - 6	60

1.7	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2, 3	35
		4 - 6	25
1.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2, 3	35
		4 - 6	25
1.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	30
		2, 3	30
		4 - 6	20
1.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
1.11	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
	основной состав сборной	-	50
	молодежный состав сборной	-	30
	юношеский состав сборной	-	20
1.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
1.13	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры		7
	старшие юноши, девушки	1	6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4

3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, устанавливаются согласно критериям оценки:

Таблица № 2

Критерии оценки	Качественный показатель	Размер надбавки (руб.)
Заместители директора		
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.	До 5000
Сложность и напряженность работы	Эффективный контроль за качеством осуществления деятельности структурных подразделений и работниками	До 5000
Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).	Участие в решении нестандартных ситуаций, оперативность в работе. Участие в работе постоянно действующих комиссий Организации	До 7000
Соблюдение трудовой дисциплины	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	До 7000
Обеспечение своевременного ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременному предоставлению отчетной документации	До 7000
Соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства.	Соблюдение и отслеживание ведения актуальности локальных нормативных актов требованиям законодательства.	До 7000
Проведение регулярных профилактических работ по безопасности дорожного движения, антитеррора, пожарной безопасности и др.	Качественная подготовка и оформление документации	До 5000
За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки	Наличие документально подтвержденных применений	До 7000

Медицинский персонал		
Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).	Участие в решении нестандартных ситуаций, оперативность в работе. Участие в работе постоянно действующих комиссий Организации	До 7000
Своевременное оказание медицинской помощи	Отсутствие жалоб	До 5000
Контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра сотрудниками и обучающимися	Наличие медицинских книжек и медицинских справок	До 5000
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.	До 5000
Контроль за физиологическим состоянием обучающихся при выполнении тренировочных нагрузок и разработка рекомендаций по корректировке учебно-тренировочного процесса	Журнал учета травматизма	До 7000
Делопроизводитель, специалист, программист		
Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).	Участие в решении нестандартных ситуаций, оперативность в работе. Участие в работе постоянно действующих комиссий Организации	До 7000
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.	До 5000
Организация и проведение мероприятий по номенклатурному и архивному делопроизводству	Соблюдение и отслеживание ведения кадрового делопроизводства	До 5000
Качественное оформление документации	Надлежащее состояние документации, своевременное и их правильное оформление, проектов приказов, материалов, информации, их аккуратность и соответствие предъявляемым требованиям	До 7000
Использование в работе специализированных компьютерных программ	Факт использования программ	До 7000
Оперативное проведение и оформление служебной документации	Оформление документов в установленные сроки	До 7000
Работа с дополнительными	Факт использования программ	До 7000

программными продуктами, интернет-площадками (СБИС, СУФД, АЦК, ЕГАИС, СВОД-СМАРТ, BAZ-GOV и т.д.)		
Взаимодействие с ЦЗН, Военным комиссариатом, СФР.	Факт взаимодействия	До 7000
Старший инструктор - методист, инструктор-методист, тренер-преподаватель, инструктор по спорту		
Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).	Участие в решении нестандартных ситуаций, оперативность в работе. Участие в работе постоянно действующих комиссий Организации	До 7000
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.	До 5000
Сложность и напряженность	Организация активного отдыха занимающихся и взрослого населения района через обучение основам футбола	До 5000
Соблюдение трудовой дисциплины	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	До 7000
Ведение банка базы данных обучающихся	Наличие обновленной базы данных	До 7000
Участие в физкультурно-спортивных праздниках, соревнованиях и других мероприятиях оздоровительного характера	Факт участия	До 5000
Обеспечение своевременного ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременному предоставлению отчетной документации	До 7000
За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки	Наличие документально подтвержденных применений	До 7000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.		
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.	До 5000
Своевременное проведение диагностики систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, вентиляции и другого	Отсутствие поломок	До 5000

оборудования на предмет выявления дефектов и поломок		
Мероприятия по увеличению срока службы оборудования, сокращения сроков его простоя	Зафиксированный факт проведение мероприятий	До 5000
Оперативность выполнения особо важных заданий	Своевременное устранение поломок	До 5000
Отсутствие замечаний и взысканий со стороны администрации	Отсутствие обоснованных, зафиксированных замечаний	До 5000
Предупреждение аварий и производственного травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	До 10 000
Соблюдение в служебных помещениях санитарных норм. Информирование руководства о замечаниях для принятия мер к их устранению	Соответствие санитарным нормам служебных помещений	До 7000
Активное участие в текущем ремонте.	Фактического участие	До 7000
Обеспечение сохранности вверенного хозяйственного инвентаря	Сохранность инвентаря	До 5000
Уборщик служебных помещений		
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.	До 5000
Работа с моющими средствами	Фактическое применение	До 5000
Отсутствие замечаний и взысканий со стороны администрации	Отсутствие обоснованных, зафиксированных замечаний	До 5000
Качественное содержание вверенной территории (участка) в соответствии с требованиями санитарных правил и нормативов	Фактическое участие	До 10 000
Участие в озеленении учреждения	Фактическое участие	До 7000
Активное участие в текущем ремонте.	Фактического участие	До 7000
Обеспечение сохранности вверенного хозяйственного инвентаря	Сохранность инвентаря	До 5000
Заведующий спортивным комплексом		
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей (обеспечение бесперебойной работы спортивного сооружения)	Своевременное устранение и предупреждение аварийных ситуаций, отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.	До 5000
Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).	Участие в решении нестандартных ситуаций, оперативность в работе. Участие в работе постоянно	До 7000

	действующих Организации	комиссий	
Обеспечение соблюдения требований техники безопасности, противопожарной безопасности, нормы охраны труда	Отсутствие фактов зафиксированных нарушений		До 5000
Организация и проведение работ по благоустройству и озеленению территории	Положительные итоги проведения работ		До 5000
Обеспечение рационального использования помещений	Соответствие помещений нормам техники безопасности		До 7000
Активное участие в текущем ремонте.	Фактического участие		До 7000
Сторож(вахтер)			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.		До 5000
Осуществление пропускной системы	Фактическое осуществление		До 5000
Обеспечение соблюдения порядка на территории спортивного сооружения	Отсутствие замечаний		До 5000
Ведение учетной документации: журналов учета и инструктажа	Наличие журнала		До 5000
Участие в благоустройстве и озеленении территории	Фактическое участие		До 5000
Дворник			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.		До 5000
Участие в благоустройстве и озеленении территории	Фактическое участие		До 5000
Качественное содержание вверенной территории (участка) в соответствии с требованиями санитарных правил и нормативов	Отсутствие замечаний		До 10 000
Участие в озеленении учреждения	Фактическое участие		До 7000
Активное участие в текущем ремонте.	Фактического участие		До 7000
Обеспечение сохранности вверенного хозяйственного инвентаря	Сохранность инвентаря		До 5000

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок от 1-го до 12-ти месяцев приказом по Организации.

Оценка показателей производится комиссией, созданной приказом руководителя Организации:

руководителей структурных подразделений Организации, специалистов и

иных работников, подчиненных заместителям директора, специалистам – по представлению заместителей руководителя Организации;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Организации - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), устанавливается согласно критериям оценки:

Старший инструктор - методист, инструктор-методист, тренер-преподаватель.		
Критерии оценки	Качественный показатель	Размер персонального повышающего коэффициента
Качественное исполнение должностных обязанностей	Повышение статуса Организации, использование новых эффективных и инновационных технологий в учебно-тренировочном процессе, проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса Организации, использование новых эффективных (инновационных) технологий. Качественная подготовка и оформление документации.	До 7
Участие в конкурсах профессионального мастерства, социальных конкурсах и т.д.	Фактическое участие.	1 место – 4; 2 место – 3; 3 место – 2; участие – 1.
Организация мастер-классов	Проведение официальных физкультурно-массовых, оздоровительных и спортивных мероприятий. Работа по размещению информации на сайте, социальных сетях.	До 7

Инструктор по спорту		
Критерии оценки	Качественный показатель	Размер персонального повышающего коэффициента
Качественное исполнение должностных обязанностей	Повышение статуса Организации, использование новых эффективных и инновационных технологий в учебно-тренировочном процессе, проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса Организации, использование новых эффективных (инновационных) технологий. Качественная подготовка и	До 5,5

Участие в конкурсах профессионального мастерства, социальных конкурсах и т.д.	оформление документации. Фактическое участие.	1 место – 4; 2 место – 3; 3 место – 2; участие – 1.
Организация мастер-классов	Проведение официальных физкультурно-массовых, оздоровительных и спортивных мероприятий. Работа по размещению информации на сайте, социальных сетях.	До 5,5
Работа с детьми младшего дошкольного и школьного возраста, в рамках муниципальной работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения»	Увеличение количества обучающихся. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворительном спросе на услугу.	До 5,5

Директор



О.В. Фоменко

СОГЛАСОВАНО
 Протокол общего собрания работников
 МКУДО СШ «Старт» Ейского района
 от 28.04.2025 года № 1

Представитель работников
 _____ А.А. Варава