

СОГЛАСОВАНО
Председатель
представительного
органа – Совета трудового
коллектива МБУ ЦФКС
Bobella А.А.Бобела



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ЦФКС

Е.В.Пушкарева

02 2018 года

« 1 » февраля 2018 г.

**Положение
«О системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр физической культуры и спорта»
(МБУ ЦФКС)»**

Положение
«О системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр физической культуры и спорта» (МБУ ЦФКС)»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры и спорта», разработано в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 13.06.2013 № 242-П «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Камчатского края», постановлением администрации Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета» и включает в себя:

- размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (далее – основных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим положением, за счет средств местного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения.

1.2. Утверждение системы оплаты труда МБУ ЦФКС с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работников МБУ ЦФКС, финансируется из местного бюджета, предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению главным распорядителем бюджетных средств, планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения (далее – в пределах оплаты фонда оплаты труда, установленного учреждению).

1.5. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40 %.

2. Размеры основных окладов, порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих по ПКГ должности служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Инспектор по кадрам	среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	3 887
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (квалифицированные рабочие, служащие), специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет	4 315
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
Заведующий хозяйством	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) без предъявления требований к стажу работы или среднее образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года	3 514
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или среднее профессиональное образование (квалифицированные рабочие, служащие) и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	3 887
3 квалификационный уровень		
нет		
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» или «ведущий»		
Механик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) без предъявления требований к стажу работы	4 768
	высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж в должности механика не менее 3 лет	5 252
	высшее образование и стаж работы в должности	5 733

	механика не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж работы в должности механика не менее 5 лет	
	высшее образование и стаж работы в должности механика не менее 5 лет	6 279
	высшее образование и стаж работы не менее 7 лет	6 915
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень		
Документовед	высшее образование без предъявления требований к стажу работы	4 768
Инженер – электроник (электроник)	высшее (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование (специалист среднего звена) и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	6 915
	высшее (техническое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	7 551
Инженер	высшее образование, без предъявления требований к стажу работы	4 768
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
Специалист по кадрам	высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 1 года	4 768
	высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	5 252
Документовед	высшее образование и стаж работы в должности документоведа не менее 1 года	5 252
	высшее образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет	5 733
Инженер – электроник (электроник)	высшее (техническое) образование и стаж работы в должности электроника III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет	8187
Инженер	высшее образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет	5 733

	высшее образование и стаж работы в должности инженера не менее 5 лет	6 279
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		
Специалист по кадрам	высшее образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	5 733
Документовед	высшее образование и стаж работы не менее 5 лет	6 279
	высшее образование и стаж работы не менее 7 лет	6 915
Инженер – электроник (электроник)	высшее (техническое) образование и стаж работы в должности электроника II категории не менее 3 лет	8826
Инженер	высшее образование и стаж работы в должности инженера не менее 7 лет	6 915
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
Инженер	высшее образование и стаж работы в должности инженера не менее 9 лет, и (или) при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренными по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями	7 551
5 квалификационный уровень		
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских		
Начальник отдела	высшее образование по профилю работы и стаж работы по специальности не менее 5 лет и (или) при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренными по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями	8826

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
Квалификационный уровень	Должности служащих	Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	4461
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен-ведущий	5042

уровень		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5042
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер	4935
3 квалификационный уровень	Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший тренер; тренер-консультант	5068

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Руководитель структурного подразделения	Среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) в области физической культуры и спорта, обучение по программам повышения квалификации, стаж работы в должности специалиста, а также на руководящих должностях в сфере физической культуры и спорта или других отраслях не менее 3 лет	8826
	Высшее образование, стаж работы в должности специалиста, а также на руководящих должностях в сфере физической культуры и спорта или других отраслях не менее 3 лет	9552

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень		
Нет		
2 квалификационный уровень		
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист (стажер), имеющий перерыв в работе	6 915
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист, не имеющий квалификационной категории	7 551
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист, имеющий II квалификационную категорию	8187

Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист, имеющий I квалификационную категорию	8 826
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист (стажер), имеющий высшую квалификационную категорию	9 552
Врач-специалист	высшее образование, врач общей практики (семейный), имеющий высшую квалификационную категорию	10280

2.1. Для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (далее - тренеры), руководителем учреждения ежегодно, на начало спортивного сезона, утверждаются тарификационные списки.

Спортивный сезон длится один год. Спортивный сезон начинается 01 сентября текущего и заканчивается 31 августа следующего года.

2.1. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку занимающихся (спортсменов) на этапах подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификационным списком, согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

2.2. Распределение (закрепление) тренеров, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и программ организации и проведения спортивно-оздоровительной работы (спортивно-оздоровительного этапа) по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения (далее - программы), проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационным списком, локальным нормативным актом учреждения, при этом могут быть использованы:

- бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним тренером, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам с контингентом занимающихся (спортсменов), при этом тарифицирование указанных тренеров осуществляется с учетом соглашения о бригадном методе работы, заключенного между тренерами, работающими в бригаде, и содержащего объем, сложность, специфику работы и тренировочную нагрузку каждого тренера, работающего в бригаде;

- привлечение дополнительно второго тренера для работы со спортсменами на этапах совершенствования спортивного мастерства в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. При этом оплата труда второго тренера регламентируется локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, но не может превышать половины размера норматива оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных спортсменов, предусмотренного частью 6.7. настоящего положения.

3. Размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа профессий первого уровня		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.

Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
1 квалификационный уровень		
Уборщик территории	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 295
Кладовщик	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 295
Сторож (вахтер)	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 295
Уборщик служебных помещений	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 295
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 514
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 2 квалификационного разряда без предъявления требований к стажу работы	3 295
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 3 квалификационного разряда, без предъявления требований к стажу работы	3514
Электромеханик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 2 квалификационного разряда без предъявления требований к стажу работы	3 295
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 3 квалификационного разряда, без предъявления требований к стажу работы	3514
2 квалификационный уровень		
Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
1 квалификационный уровень		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	среднее профессиональное образование (квалифицированные рабочие, служащие) без предъявления требований к стажу работы	3 887
Водитель	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 2 лет	4 315

Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 4 квалификационного разряда, стаж работы не менее 6 месяцев по профессии слесарь-электрик 3 квалификационного разряда	3 887
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 5 квалификационного разряда, стаж работы не менее 6 месяцев по профессии слесарь-электрик 4 квалификационного разряда	4315
Электромеханик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 4 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии электромеханик 3 квалификационного разряда	3 887
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 5 квалификационного разряда, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 4 квалификационного разряда	4 315
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
2 квалификационный уровень		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 6 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 5 квалификационного разряда	4768
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 7 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 6 квалификационного разряда	5252
Электромеханик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 6 квалификационного разряда, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 5 квалификационного разряда	4 768
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 7 квалификационного разряда, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 6 квалификационного разряда	5 252
Водитель	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 3 лет	4 768
	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 4 лет	5 252
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
3 квалификационный уровень		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 8 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 7 квалификационного разряда	5 733
Электромеханик	среднее профессиональное образование (специалист	5 733

	среднего звена), 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 7 квалификационного разряда	
4 квалификационный уровень		
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		
Водитель	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 5 лет и (или) работы на 2-3 видах транспорта	6 279
	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 6 лет и (или) работы на 2-3 видах транспорта и (или) на транспорте, осуществляющем перевозку детей и (или) управление автобусом габаритной длиной свыше 10 метров	6 915
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 8 разряда	6 279
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), стаж работы не менее 3 лет по профессии слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 8 разряда	6 915
Электромеханик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), не ниже 3 квалификационной группы по электробезопасности, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 7 квалификационного разряда допуск к работе в электроустановках до 1000 В	6 279
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), не ниже 4 квалификационной группы по электробезопасности, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 7 квалификационного разряда допуск к работе в электроустановках до (свыше) 1000 В	6 915

4. Условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителя руководителя

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

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых структурным подразделением администрации Вилючинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

4.5. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

4.6. Руководителю учреждения и заместителю руководителя при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года устанавливаются надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса к должностному окладу в размерах согласно приложению 3 настоящему Примерному положению.

Надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса руководителю учреждения устанавливаются отделом физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа.

Надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса заместителю руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

4.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.8. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 8.

4.9. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

4.11. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности его работы.

4.12. Условия оплаты труда заместителя руководителя устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными

законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты 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);
- надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

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

Минимальный размер выплаты – 4 % от основного оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты – 20 % части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час

работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Камчатского края и нормативными правовыми актами Вилучинского городского округа.

5.9. Работникам учреждений, осуществляющим работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья к основному окладу (основному должностному окладу) в размере 20 процентов от основного оклада за отработанные часы с конкретными детьми.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

6.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок и размер их выплат, критерии оценки деятельности работников, позволяющие оценить результативность и качество их работы, на основании данного положения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

Стимулирующая выплата начисляется на основной окладисчисленной пропорционально времени (объема) фактической работы в расчетном периоде. В случае если работник занимает менее одной ставки, стимулирующая выплата начисляется пропорционально установленному окладу и фактически отработанному времени.

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

6.2. В целях формирования мотивации к повышению качества и результативности труда работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

6.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения. Повышающие коэффициенты к основному окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к основному окладу определяется путем умножения размера основного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

6.4. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения:

- за сложность и важность выполняемых работ;
- за интенсивность и качество выполняемых работ;
- за самостоятельность и ответственность при выполнении работ.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу– 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

6.5. Повышающий коэффициент к основному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении МБУ ЦФКС (ДЮСШ № 1)

- при выслуге от 3 до 5 лет – 0,1;
- при выслуге от 5 до 10 лет – 0,12
- при выслуге от 10 до 15 лет – 0,14
- при выслуге свыше 15 лет – 0,15.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местности с особыми климатическими условиями.

Повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

6.6. Определение размеров окладов работников физической культуры и спорта, занимающих должности: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивной организации; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший тренер; тренер-консультант, спортсмен-инструктор осуществляется исходя из основных окладов и следующих повышающих коэффициентов, устанавливаемых в размерах согласно **приложению 1** к настоящему положению:

- коэффициента уровня образования;
- коэффициента стажа педагогической и (или) физкультурной работы;
- коэффициента квалификации;
- коэффициента участия в соревнованиях.

Размеры окладов работников физической культуры и спорта определяются произведением размера основного оклада на сумму указанных повышающих коэффициентов.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу, устанавливаемых в размерах согласно **приложению 1** к настоящему положению, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местности с особыми климатическими условиями.

Для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (далее – тренеры), руководители учреждений ежегодно, на начало спортивного сезона, утверждаются тарификационные списки.

6.7. За участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов и обеспечение высококачественного тренировочного процесса, при условии непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года, устанавливается в предельных размерах согласно **приложению 3** к настоящему положению:

- нормативы оплаты труда тренеров за участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов;
- надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, устанавливаемые к:
 - окладам педагогических работников, работников физической культуры и спорта;
 - основным окладам иных работников учреждений.

6.8. При наличии победителей и призеров на соревнованиях тренеру устанавливается повышающий коэффициент согласно **приложению 4**.

6.9. В фонде оплаты учреждения при наличии в учреждении занимающихся высококвалифицированных спортсменов ежегодно планируются средства на нормативы оплаты труда тренерам за участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов и надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса.

6.10. Коэффициент специфики работы в размере 15 процентов устанавливается инструктору-методисту, старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту по адаптивной физической культуре, старшему инструктору-методисту по адаптивной физической культуре, тренеру, старшему тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре, тренеру-консультанту, руководителям структурных подразделений по спортивной подготовке, иным работникам учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении тренировочного процесса на этапах совершенствования спортивного мастерства.

Перечень должностей иных работников учреждений, непосредственно участвующих в обеспечении тренировочного процесса, которым устанавливается коэффициент специфики работы в размере 15 % утверждается руководителем учреждения.

6.11. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за эффективное использование рабочего времени;

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя учреждения - по представлению заместителя руководителя учреждения;

- работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

6.12. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о стимулировании труда работников учреждения, утверждаемого локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива.

6.13 При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;

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

- качественная подготовка, обеспечение и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.14 Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премии не ограничены.

6.15 Премирование по итогам работы осуществляются с учетом результатов деятельности работника учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, установленными положением о стимулировании труда работников учреждения.

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

6.17 Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работнику учреждения:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- при награждении ведомственными наградами, предусмотренными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края.

6.18 При премировании работника учреждения за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация, обеспечение и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за разработку и внедрение новых методических материалов, методик в тренировочные процесс.

6.19. Премия за эффективное использование рабочего времени выплачивается за отсутствие у работника учреждения в отчетный период пропусков работы ввиду болезни.

6.20. Работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

6.21. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации среднего профессионального или высшего образования впервые и приступившим к педагогической и тренерской деятельности, работе, а также в должностях инструктора-методиста по адаптивной физической культуре, инструктора-методиста, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций, инструктора по спорту в учреждениях, устанавливаются надбавки к основным окладам первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год – 40 % от должностного оклада (ставки заработной платы) Надбавки выплачиваются в течение трех лет с момента получения ими диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или высшем образовании.

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях).

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоении ему квалификационной категории надбавка отменяется, и оплата его труда после аттестации осуществляется в том же размере, как и у других специалистов, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

Надбавки молодым специалистам могут быть отменены или частично снижены в случае грубого нарушения в организации тренировочного процесса.

6.22 Размеры выплат стимулирующего характера и условия их предоставления устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

7.1. В целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу ему может быть установлена:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

7.2. Премирование осуществляется по решению начальника отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа.

7.3. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения руководителей учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

7.4. Премирование осуществляется по итогам работы учреждения, на основании настоящего раздела по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

7.5. Премия может быть установлена как в процентах к основному окладу, так и в абсолютном выражении.

7.6. Основным показателем деятельности учреждения является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

7.7. Критериями результативности и качества работы учреждения являются:

- своевременность, качественное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и определенных муниципальным заданием учредителя;
- своевременное предоставление запрашиваемой информации;
- внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения;
- развитие и содержание материально-технической базы;
- финансово - экономические показатели;
- соотношение бюджетного финансирования к доходам от иной, приносящей доход, деятельности;
- повышение квалификации сотрудников;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств;
- своевременность выплаты заработной платы, надбавок и иных выплат работникам;
- своевременное выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений;
- отсутствие нарушений правил техники безопасности, повлекших за собой причинение вреда здоровью работников;
- отсутствие травматизма на объектах спорта;
- выполнение основных показателей деятельности учреждения.

7.8. Премия руководителю учреждения может быть увеличена в случае, если учреждением обеспечивается:

- участие во Всероссийских, региональных, муниципальных конкурсах сферы физической культуры и спорта, молодежной политики;
- участие в реализации пилотных проектов.

7.9. Премия может быть снижена или не выплачена полностью (не начисляется) в случае:

- нарушения финансовой, налоговой дисциплины;
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- отрицательной оценки деятельности учреждения учредителем;
- нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг;
- низкого качества документов, направляемых в органы местного самоуправления Вилючинского городского округа, органы исполнительной власти Камчатского края;
- наличие обоснованных жалоб;
- наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- совершения прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- нанесение руководителем своими действиями или бездействиями прямого материального ущерба учреждению;
- наличие фактов нецелевого расходования средств местного бюджета;
- нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- нарушения по вине руководителя сроков, определенных нормативными правовыми актами, ввода в эксплуатацию строительства, реконструкции и модернизации в соответствующем отчетном периоде;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;
- выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности, норм и требований СанПиН.

7.10. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается руководителю учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

7.11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

7.12. Премирование руководителей учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

7.13. Порядок и условия премирования руководителей учреждения осуществляется на основе положения об оплате и стимулировании труда руководителей учреждения, утвержденного локальным нормативным актом отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь.

Основанием для начисления материальной помощи работнику является приказ руководителя учреждения.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с заключением брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги), брата, сестры);
- в связи с причиненным ущербом здоровью работника учреждения и (или) его

имуществу в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;

- в связи с заболеванием, получением травмы;
- в связи с прохождением дорогостоящего лечения;
- в связи с необходимостью санаторно-курортного лечения;
- в связи с дополнительным медицинским обследованием.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает начальник отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилюччинского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в пункте 8.2 настоящего раздела.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Выплаты, установленные пунктом 8.2 настоящего раздела, начисляются работнику без учета районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

8.4 Работникам Учреждения в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами (23 февраля, 8 марта), памяtnыми и юбилейными датами может быть выплачено единовременное поощрение.

Выплата единовременного поощрения работникам производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению на основании приказа руководителя учреждения.

8.5 Для сторожей (вахтеров) ввести суммированный учет рабочего времени. Установить учетный период – календарный год.

9. Формирование фонда оплаты труда

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.2. Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников учреждения производится на основании штатного расписания учреждения.

Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих.

Фонд оплаты труда работников учреждения направляется на следующие выплаты:

- основные оклады;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

В первую очередь обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда – основного оклада, компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

9.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 9.2 настоящего раздела.

9.4. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов
к основным окладам (основным должностным окладам) работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр физической культуры и спорта»

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для установления повышающего коэффициента	размеры повышающих коэффициентов
			для работников физической культуры и спорта
1	2	3	4
1.	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего профессионального образования	
		наличие квалификации (степени) «Магистр»	1,25
		наличие квалификации (степени) «Специалист»	1,20
		наличие квалификации (степени) «Бакалавр»	1,15
		Наличие среднего профессионального образования	1,10
2.	Коэффициент стажа педагогической и (или) тренерской работы	Наличие стажа педагогической работы:	
		более 15 лет	1,40
		от 10 до 15 лет	1,37
		от 5 до 10 лет	1,27
		от 2 до 5 лет	1,17
до 2-х лет	1,00		
3.	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории	
		высшей квалификационной категории	1,40
		первой квалификационной категории	1,20
		второй квалификационной категории	0,50
4.	Коэффициент квалификации	Наличие спортивного звания, разряда	
		Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта России международного класса	1,70
		Мастер спорта России	1,45
		Кандидат в мастера спорта	1,20
		1 спортивный разряд	1,00
5.	Коэффициент участия в соревнованиях	Призер официальных международных соревнований	1,60
		Призер чемпионата и первенства России, спартакиады России	1,30

Примечание:

1. Коэффициент стажа педагогической (трениерской) работы устанавливается работникам физической культуры и спорта, занимающим должности: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший тренер, тренер-консультант.

При установлении коэффициента стажа педагогической (трениерской) работы учитывается стаж педагогической работы и (или) работы в должностях работников физической культуры и спорта, а именно: инструктора-методиста по адаптивной физической культуре; инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций; тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре; тренера; старшего инструктора-методиста по адаптивной физической культуре; старшего инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций; старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре; старшего тренера, тренера-консультанта.

2. Работникам, имеющим квалификационные категории по педагогическим должностям тренер-преподаватель, инструктор-методист при переименовании в должности: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивной организации; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший тренер; тренер-консультант коэффициент квалификации устанавливается до окончания срока действия квалификационной категории по педагогической должности или присвоения квалификационной категории работников физической культуры и спорта.

3. Коэффициент квалификации за наличие спортивного звания, разряда устанавливается по должностям: спортсмен, спортсмен-инструктор до окончания срока действия спортивного звания, разряда.

4. Коэффициент участия в соревнованиях спортсмену-инструктору устанавливается по результату участия спортсмена-инструктора в соревнованиях наивысшего ранга со дня показанного результата и сохраняется в течение одного календарного года по результатам чемпионата, первенства России, всероссийской универсиады и спартакиад России, а по результатам официальных международных спортивных соревнований - до даты начала проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня (до следующих Олимпийских, Параолимпийских, Сурдлимпийских игр или чемпионата мира, но не более чем на 4 года и 2 года соответственно).

Приложение 2

к положению о системе оплаты труда работников
МБУ ЦФКС

Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку занимающихся (спортсменов) на этапах подготовки по избранному виду спорта

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	норматив оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (спортсмена) (в процентах от оклада (должностного оклада))		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	1 год обучения	3	3	3

	свыше 1 года обучения	6	5	4
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1-2 год обучения	9	8	7
	свыше 2 лет обучения	15	13	11
Совершенствования спортивного мастерства	до 1 года	24	21	18
	свыше 1 года	39	34	29
Высшего спортивного мастерства	весь период	42	36	35

1. Нормативы оплаты труда тренеров применяются для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.

2. Нормативы оплаты труда тренеров, работающих на спортивно-оздоровительном этапе, ежегодно повышаются на 0,5 процента за каждый год работы с занимающимся под руководством одного тренера.

3. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта, а также виды спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, развиваемые международной спортивной федерацией;

- ко II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

- к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Приложение 3
к положению о системе оплаты труда работников
МБУ ЦФКС

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое спортсменом место	норматив оплаты труда тренера за участие в подготовке одного высококвалифицированного спортсмена (в процентах от оклада (должностного оклада))	размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса (в процентах от оклада)
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	15
1.2.	Олимпийские игры; чемпионат мира; чемпионат Европы, Кубок мира; Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1	до 150	10
1.3.	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира; Кубок Европы; чемпионат России; Кубок России	4-6 2-3 1-3 1	до 100	
1.4.	Олимпийские игры, чемпионат мира, Европы, Кубок мира; первенство мира, Европы; официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	участие 1-3 1	до 80	8
1.5.	Чемпионат России; первенство России (молодежь, юниоры); первенство России (старшие юноши); первенство мира, Европы; официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 4-6 1-3	до 75	5
1.6.	Финал Спартакиады молодежи России; финалы Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	до 60	

1.7.	Первенство России (старшие юноши); финалы Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ; официальные всероссийские спортивные соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе спортивной сборной команды Камчатского края	2-3 2-3 1-3	до 50	3
1.8.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50	5
2. В командных игровых видах спорта				
2.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира, Европы	1	до 200	15
2.2.	Олимпийские игры; чемпионат мира, Европы	2-6 2-3	до 150	10
2.3.	Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1-3	до 100	10
2.4.	За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России; на первенстве России; в финалах Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1-2 1	до 80	5
2.5.	За подготовку команды, занявшей: на Чемпионате России; на первенстве России; в финалах Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 3-4 2-3	до 50	5
2.6.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50	5
2.7.	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной; молодежный состав сборной; юношеский состав сборной		до 100 до 75 до 50	8 8 5

Примечание:

1. Нормативы оплаты труда тренеров применяются для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.

2. Параолимпийские игры и Сурдлимпийские игры приравниваются к Олимпийским

играм. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравнивается к первенству России в соответствующей возрастной группе. Спартакиада среди инвалидов России приравнивается к чемпионату России.

3. Для установления норматива оплаты труда тренера по результатам, показанным спортсменами на спортивных соревнованиях Кубка мира, Кубка Европы, Кубка России, учитываются только результаты финала или сумма этапов Кубка мира, Кубка Европы, Кубка России.

4. Размер норматива оплаты труда тренеров и размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса рекомендуется устанавливать:

- в соответствии с пунктами 1.1 - 1.4, 2.1 и 2.2 таблицы с даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на соревнованиях до даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на следующих соревнованиях того же уровня (до следующих Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр или чемпионата мира, но не более чем на 4 года и 2 года соответственно, в остальных официальных международных соревнованиях не более чем на 1 год);

- в соответствии с пунктами 1.8 и 2.6 таблицы с даты зачисления спортсмена (спортсменов) в государственное училище олимпийского резерва на весь период его (их) обучения;

- в соответствии с пунктами 1.5 - 1.7, 2.3 - 2.5 и 2.7 таблицы с даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на соревнованиях на один календарный год.

5. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера и надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда тренера и надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Приложение № 4 к положению о системе оплаты труда работников МБУ ЦФС

Размеры повышающих коэффициентов
к основным окладам (основным должностным окладам) работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр физической культуры и спорта»

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБУ ЦФКС, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	До 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1-3 места	До 40
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации	1-3 места	До 35
Победы в краевых соревнованиях	1 место 2-3 места	до 15 % до 10 %
Победы официальных спортивных соревнований муниципального, городского уровней	1-3 места	до 5 %
Участие в региональных спортивных		до 15 %

соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации		
---	--	--

Примечание:

1. Повышающий коэффициент за наличие победителя или призера в соревновании устанавливается тренеру с даты проведения соревнований на 1 год.
 2. При наличии более одного победителя (призера) за одно соревнование повышающий коэффициент устанавливается один раз.
 3. Повышающий коэффициент устанавливается тренеру при наличии победителя или призера в личном Первенстве, командном Первенстве ДФО за занимающихся, получивших право на выход в финал Первенства России.
 4. Победители или призеры в командных игровых видов спорта при установлении повышающего коэффициента учитываются, как один победитель или призер.
 5. Повышающий коэффициент за участие в региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации устанавливается тренеру один раз, за одно участие (в период проведения соревнований).
- Повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

**Приложение № 5 к положению «О системе
оплаты труда работников МБУ ЦФК»**

СОГЛАСОВАНО
 председатель представительного
 органа – Совета трудового
 коллектива
 _____ А.А.Бобела А.А.
 «_____» _____ 20____ года

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБУ ЦФК
 _____ Е.В.Пушкарёва
 «_____» _____ 20____ года

**Критерии оценки эффективности деятельности
работников МБУ ЦФКС**

Критерии оценки эффективности деятельности руководителя структурного подразделения		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Выполнение количественных и качественных показателей муниципального задания	Численность спортсменов и занимающихся, выполнение спортивных разрядов, количества мероприятий.	100% - 10 баллов 95-100% - 5 баллов менее 95% - 0 баллов
Результаты освоения программ спортивной подготовки	Количество освоенных часов, выполнение КПН	100% - 10 баллов 95-100% - 5 баллов менее 95% - 0 баллов
Подготовка и сдача планирующей и отчетной документации	Своевременная сдача Несвоевременная сдача	5 баллов 0 баллов
Участие в развитии материально-технической базы учреждения (реализация конкретных мероприятий)	Однократное участие 2 и более мероприятия	5 баллов 10 баллов
Работа с сайтом учреждения (подготовка и размещение информации)	Систематическая работа по подготовке и размещению материалов Единичное размещение	5 баллов от 1 до 3 баллов
Развитие физической культуры и спорта среди населения, проведение спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий с населением в выходные и праздничные дни	Систематическое проведение Отдельные мероприятия	10 баллов до 5 баллов
Организация физкультурных занятий для лиц с ограниченными возможностями здоровья	Проводятся регулярные физкультурно-оздоровительные занятия Реализация отдельных мероприятий	10 баллов до 5 баллов
оформление пропусков для занимающихся и сопровождающих, въезжающих в ЗАТО г. Вилючинск	Своевременное Несвоевременное	5 баллов 0 баллов
составление и планирование заявок на перевозку детей; оформление уведомлений в ГИБДД о перевозке детей, документарное обеспечение поездов,	качественное и своевременное с нарушением	5 баллов - 5 баллов

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Содержание и эксплуатация спортивных сооружений	Спортивные объекты эксплуатируются, замечаний по содержанию нет	5 баллов
	Имеются отдельные замечания по 1 объекту	от 1 до 3 баллов
	Имеются замечания более, чем по 1 объекту	0 баллов
Предписания контролирующих органов (пожарный надзор, роспотребнадзор)	Отсутствуют предписания	10 баллов
	Имеются предписания, устраняются в срок	5 баллов
	Имеются неисполненные в срок предписания	0 баллов
Участие в развитии материально-технической базы учреждения (реализация конкретных мероприятий)	Однократное участие	5 баллов
	2 и более мероприятия	10 баллов
Обеспечение сохранности и эффективности использования имущества учреждения в соответствии с видом деятельности учреждения	Имущество сохранно, отсутствуют факты неэффективного использования имущества	10 баллов
	Устранение в срок замечаний, выявленных по результатам проверок/ инвентаризации	до 5 баллов
	По результатам инвентаризации выявлена недостача/ порча имущества	- 5 баллов
Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан (выполнение требований противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического законодательства)	Функционирование ОПС, своевременное проведение противопожарных инструктажей	до 5 баллов
	Функционирование тревожной кнопки, своевременная разработка документации по антитеррористической защищенности объекта	до 5 баллов
	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения, своевременное проведение инструктажей по ОТ	до 5 баллов
Реализация мероприятий, направленных на формирование «доступной среды»	Разработка документации. Реализация конкретных мероприятий	5 баллов до 10 баллов

Критерии оценки эффективности деятельности инструктора-методиста

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Развитие физической культуры и спорта среди населения, проведение спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий с населением в выходные и праздничные дни	Систематическое проведение Отдельные мероприятия	10 баллов до 5 баллов
Работа с сайтом учреждения (подготовка и размещение информации)	Систематическая работа по подготовке и размещению материалов Единичное размещение	5 баллов от 1 до 3 баллов
Организация и проведение физкультурных занятий для лиц с ограниченными возможностями здоровья (кроме инструктора-методиста АФК)	Проводятся регулярные физкультурно-оздоровительные занятия Реализация отдельных мероприятий	10 баллов до 5 баллов
Разработка и реализация программ физкультурно-оздоровительной работы с населением	Разработка программы для детей по возрастам Проведение занятий с детьми в соответствии с программой Разработка программы для отдельных категорий граждан (например, лиц пожилого возраста) Проведение занятий со взрослым населением в соответствии с разработанной программой	5 баллов 10 баллов 5 баллов 10 баллов
Разработка инструкций по охране труда при проведении спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий	Разработано 1-2 инструкции для занимающихся Разработано более 2-х инструкций для занимающихся Разработано 1-2 инструкции для работников учреждения Разработано более 2-х инструкций для работников учреждения	до 2 баллов от 2 до 5 баллов до 2 баллов от 2 до 5 баллов
Критерии оценки эффективности деятельности инспектора по кадрам		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов	Подготовка документов в срок Подготовка документов с нарушением сроков	10 баллов от 1 до 5 баллов
Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых	Подготовка документов в срок Подготовка документов с нарушением сроков	10 баллов от 1 до 5 баллов

документов, справок, информации о стаже, льготах, компенсациях и иных сведений о работниках		
Подготовка и обновление должностных инструкций работников	Своевременное подготовка и обновление ДИ. Обновление должностных инструкций с пропуском сроков	10 баллов от 1 до 5 баллов
Качественная работа по правовому анализу сложных ситуаций по вопроам трудового права)с использованием правовых систем)	Работа выполняется своевременно без замечаний Имеются отдельные замечания Работа не ведется	10 баллов 5 баллов 0 баллов
Разработка локальных актов учреждения или их проектов	Разработано более 2-х документов Разработано 1-2 документа	10 баллов 5

Примечание:

1. Критерии оценки эффективности деятельности разработаны для установления стимулирующих выплат работникам МБУ ЦФКС за результативность и качество их работы согласно пункту 6 данного положения «Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения».

2. Для проведения оценки эффективности деятельности работников в учреждении создается комиссия, которая назначается приказом директора учреждения. Работник предоставляет комиссии отчет о проделанной работе (критерии оценки) своей деятельности.

3. Комиссия назначается два раза в год.

4. Стимулирующая выплата устанавливается приказом директора на определенный срок и выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.