

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимп» (далее СШОР), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда заместителей директора, размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

1.2. Условия оплаты труда работников СШОР (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.6. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным правовым актам об оплате труда работников учреждений, утвержденных в установленном порядке.

1.7 Объем средств на оплату труда работников СШОР формируется на финансовый год исходя из объема ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Основные условия оплаты труда работников МБУДО «СШОР «Олимп»

2.1. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников СШОР по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) применяются:

для работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

для основных работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей физической культуры и спорта в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

для медицинских работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению;

для руководителей и служащих муниципальных учреждений физической культуры и спорта в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению;

для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников СШОР за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для квалификационного уровня должностей по соответствующим ПКГ с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

Размер оклада (должностного оклада) рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности работников СШОР приведены в приложениях 1-5 к настоящему Положению.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по различным основаниям

осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, за специфику учреждения (специализацию) устанавливается:

- тренерам, инструкторам-методистам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, включая старших и главных, аналитикам, работающим в СШОР по олимпийским, паралимпийским и сурдлимпийским видам спорта;

Размер коэффициента за специфику учреждения составляет 0,15.

- врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач», в размере 0,1;

- работникам ДЮСШ, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный тренер», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения в размере 0,1.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1, 0,2 производится по одному (максимальному) основанию.

2.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате по занимающей должности - согласно дате приказа по муниципальному учреждению;

при присвоении спортивного разряда, спортивного звания – со дня присвоения спортивного разряда, спортивного звания;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период

времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается на основании приказа руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Решение о введении ППК принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

Основные размеры и условия выплат ППК работникам СШОР «Олимп» определены в Положении о порядке распределения ППК работникам МБУ ДО «СШОР «Олимп».

3. Особенности оплаты труда тренеров МБУДО «СШОР «Олимп»

3.1 Для определения размеров заработной платы тренеров, руководитель и его заместитель ежегодно на начало учебного года утверждают тарификационные списки.

Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом по МБУДО «СШОР «Олимп» и вносятся в тарификационный список.

Должностной оклад тренера устанавливается в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Оплата труда тренера осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося) на этапах подготовки (спортивной подготовки) и по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса с учетом видов спорта, распределенных по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся виды спорта, входящие в программу Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские командные игровые виды спорта, а также виды спорта, не входящие в программу Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских игр, включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

в) к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Исчисление заработной платы тренера, в том числе тренера, работающего по совместительству, производится из расчета должностного оклада с учетом возможных повышающих коэффициентов и нагрузки тренера, устанавливаемых ежегодно при утверждении тарификационных списков.

Нагрузка тренера определяется путем суммирования:

произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, на численность занимающихся в учреждении под руководством тренера на соответствующих этапах спортивной подготовки (начальной подготовки, тренировочный, спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства);

и произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за подготовку спортсменов высокого класса, на численность занимающихся в учреждении под руководством тренера показавших спортивный результат на соревнованиях различного уровня.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда меньше установленного тренеру должностного оклада, к расчету заработной платы принимается должностной оклад, умноженный на рассчитанный норматив оплаты труда. Прочие повышающие коэффициенты, установленные тренеру исчисляются от данного рассчитанного должностного оклада.

Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно вне зависимости от числа рабочих дней в разные месяцы года.

Под тренерской нагрузкой предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в академических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

3.2 Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса, занимающегося (обучающегося) в учреждении, зачисленных на этап спортивного совершенствования или высшего спортивного мастерства по соответствующему виду спорта, определяется согласно показателям, приведенным в таблице:

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося) за подготовку спортсмена высокого класса, процентов		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.		до 150	до 115	х
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1 - 6			
1.2. Чемпионаты Европы, мира	1 - 3			
1.3. Чемпионат Европы, мира	4 - 6	до 100	до 75	х
1.4. Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 6			
1.5. Кубок Европы (сумма этапов или финал), чемпионат России	1 - 3			
1.6. Кубок России (сумма этапов или финал)	1 - 3			
1.7. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	Участие	до 75	до 60	х
1.8. Чемпионат России	4			
1.9. Первенство России (юниоры, юниорки)	1			
1.10. Первенство России (молодежь), финал Спартакиады молодежи	1 - 3			
1.11. Первенство Европы, мира	1 - 6			
1.12. Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6			
1.13. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3			
1.14. Первенство России (юниоры, юниорки)	2 - 3	до 50	до 40	х
1.15. Первенство России (юноши, девушки), финал Спартакиады учащихся, финал Спартакиады спортивных школ	1 - 3			
1.16. Всероссийская универсиада	1 - 3			
1.17. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь)	1 - 3			

Примечания:

1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует со дня, когда спортсмен показал результат, в течение 12 месяцев, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренеру спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренеру спортсмен не показал указанного в таблице результата, размер норматива оплаты труда тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

4. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе.

Европейские игры по видам спорта среди спортсменов без ограничения возраста приравниваются к чемпионату Европы; по видам спорта, проводимым среди спортсменов с верхним ограничением возраста, - к первенству Европы.

Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

Соревнования по видам спорта, не включенным в обязательную программу Всемирной универсиады, а также чемпионатов мира среди студентов, приравниваются к всероссийским официальным соревнованиям среди лиц с верхним ограничением возраста в старшей возрастной группе соответствующего вида спорта.

Чемпионат мира среди студентов приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

3.3 Размер норматива оплаты труда тренеров, работающих по программам спортивной подготовки, на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки определяется согласно показателям, приведенным в таблице.

Этапы подготовки	Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося), процентов
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2
Начальная подготовка	До одного года	2,2 - 3
	Свыше одного года	3,6 - 4

3.4. Размер норматива оплаты труда тренеров, работающих по программам спортивной подготовки за подготовку одного занимающегося (обучающегося) в учреждении на этапах подготовки: тренировочный, совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства - определяется согласно показателям, приведенным в таблице.

Этапы спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (обучающегося), процентов		
		Группа видов спорта		
		I	II	III
Тренировочный	До 2 лет	6	5	4
	свыше 2 лет	14	10	6
Совершенствования спортивного мастерства	До года	20	17	17
	свыше года	30	23	20
Высшего спортивного мастерства	Весь период	40	35	25

3.5. Особенности формирования групп и определения объема недельной тренировочной нагрузки занимающихся (обучающихся) с учетом этапов (периодов) подготовки при реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, наполняемость групп и определение максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки при реализации программ спортивной подготовки приведены в таблице.

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
1	2	3	4	5	6
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	1	1 - 3	8	32
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	4 - 8	10	24
Тренировочный этап	Углуб-	Программы	8 - 10	12	18

(этап спортивной специализации)	ленной специализации	спортивной подготовки устанавливаются в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта				
	Начальной специализации		10 - 12	14	12	
Этап начальной подготовки	Свыше одного года		12 - 14	20	8	
	До одного года		14 - 16	25	6	
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период		10	15 - 20	30	до 6

Примечания:

1. Наполняемость групп и определение максимального объема тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки для определенного вида спорта осуществляется в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по данному виду спорта.

2. Продолжительность 1 тренировочного занятия при реализации образовательных программ в области физической культуры и спорта, а также программ спортивной подготовки рассчитывается в академических часах с учетом возрастных особенностей и этапа (периода) подготовки занимающихся и не может превышать:

на спортивно-оздоровительном этапе - 2 часов;

на этапе начальной подготовки - 2 часов;

на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) - 3 часов;

на этапе совершенствования спортивного мастерства - 4 часов;

на этапе высшего спортивного мастерства - 4 часов.

При проведении более 1 тренировочного занятия в 1 день суммарная продолжительность занятий не может составлять более 8 академических часов.

3. Допускается проведение тренировочных занятий одновременно с занимающимися (обучающимися) из разных групп:

а) по образовательным программам, реализуемым в области физической культуры и спорта;

б) по программам спортивной подготовки;

в) по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта и программам спортивной подготовки.

При этом необходимо соблюдать все перечисленные ниже условия:

разница в уровне подготовки занимающихся (обучающихся) не превышает 2 спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

не превышена единовременная пропускная способность спортивного

сооружения;

не превышен максимальный количественный состав объединенной группы, рассчитываемый в соответствии с тем, что при проведении занятий с занимающимися (обучающимися) из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе. Например:

а) при объединении в расписании занятий в 1 группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек;

б) при объединении в расписании в 1 группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

3.6. При расчете тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, следует предусматривать дополнительное количество часов (в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы) для привлечения кроме основного тренера и (или) других необходимых специалистов в соответствии с обоснованием и расчетами на основе утвержденной программы спортивной подготовки. Обоснованием для привлечения нескольких специалистов для одновременной работы с группой спортсменов могут служить утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки. При этом оплату труда данных специалистов, работающих одновременно с 1 или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), рекомендуется осуществлять в порядке, предусмотренном коллективным договором или другим локальным актом организации (учреждения).

Для проведения занятий на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера по виду спорта (спортивной дисциплине) допускается привлечение дополнительно второго тренера (иного специалиста) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Под иными специалистами, необходимыми для организации и обеспечения спортивной подготовки (далее - иные специалисты), понимаются работники организации, осуществляющей спортивную подготовку, непосредственно не задействованные в организации, реализации и (или) контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающие непрерывный процесс спортивной подготовки (например, административно-управленческий и обслуживающий персонал организации).

Для правового, психолого-педагогического, научно-методического и медицинского обеспечения спортивной подготовки лиц, проходящих спортивную подготовку, организация, осуществляющая спортивную подготовку, может привлекать специалистов высших учебных заведений, других образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих научную подготовку, на условиях срочного трудового

договора или гражданско-правового договора оказания услуг.

3.7. При планировании объемов работы тренеров и иных специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитывается реализация программы в соответствии с утвержденным распорядительным актом организации (приказом руководителя) годовым планом работы, предусматривающим:

а) работу по учебному плану одного тренера или специалиста с группой занимающихся (обучающихся) в течение всего спортивного сезона - при реализации программ спортивной подготовки;

работу одного тренера и (или) иного специалиста, необходимого для организации и обеспечения спортивной подготовки, с группой занимающихся в течение всего тренировочного сезона (спортивного сезона) - при реализации программ спортивной подготовки;

б) одновременную работу 2 и более тренеров и (или) иных специалистов с одними и теми же занимающимися (группой), закрепленными одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки или федеральными государственными требованиями, - при реализации образовательных программ;

одновременную работу 2 и более тренеров и (или) иных специалистов с одними и теми же занимающимися (группой), закрепленными распорядительным актом организации (приказом руководителя) одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки или федеральными государственными требованиями, - при реализации программ спортивной подготовки;

в) бригадный метод работы (работа по реализации образовательной и (или) программы спортивной подготовки более чем 1 тренера и (или) другого специалиста, непосредственно осуществляющих тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом обучающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом) с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы - при реализации образовательных программ;

Тарифицирование указанных работников рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вклада в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

4. Условия работы в привлечении работников МБУ ДО СШОР «Олимп» для работы в загородном оздоровительном центре «Елочка» (далее – загородный оздоровительный центр), расположенном в пос. Чистугаш Прокопьевского района.

4.1. Работники МБУ ДО «СШОР «Олимп», вправе работать в ЗОЦ «Елочка» в свободное от основной работы время.

4.2. Заработная плата работникам загородного оздоровительного центра выплачивается за счет средств, предусмотренных на содержание оздоровительного центра.

4.3. Работникам загородного оздоровительного центра за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в загородном оздоровительном центре должности, в размере 15%. Перечень категорий работников, которым может быть установлена выплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается приказом по учреждению.

4.4. Лицам, занимающим должности специалистов в загородном оздоровительном центре, расположенном в сельской местности, должностные оклады повышаются на 25%.

4.5. В случае необходимости в загородный оздоровительный центр на период работы могут приниматься студенты и временные работники соответствующей квалификации. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности, согласно утвержденному штатному расписанию на соответствующий сезон.

4.6. При увольнении работников, принятых на работу в загородный оздоровительный центр, им выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск в порядке и на условиях, установленных по занимаемой в загородном оздоровительном центре должности.

5. Оплата труда совместителей, работающих в МБУДО «СШОР «Олимп»

5.1 Оплата труда совместителей, работающих в МБУДО «СШОР «Олимп» осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником.

5.2 При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

К данной категории работников относятся:

- уборщик производственных (служебных) помещений - норма убираемой площади – 500 кв. метров;
- дворник – в соответствии с нормативами убираемой площади, утвержденными органами местного самоуправления;
- спортсмен – инструктор, спортсмен – достижение конкретного спортивного результата в течение установленного в трудовом договоре срока.

5.3 . Оплата труда лиц, работающих по совместительству, неучтенных в п.4.2 настоящего положения, а также кроме тренеров, работающих по совместительству, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

6. Порядок выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.1 Выплаты стимулирующего характера.

Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, в пределах лимита фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда.

Кроме того, на формирование указанного фонда могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда.

7. Порядок установления компенсационных выплат

7.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере от 4% до 12% от должностного оклада согласно перечню, определенному в приложении к настоящему Положению. Конкретный размер выплаты определяется по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах оптимальных или допустимых условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, выплаты работникам не производятся.

7.3. Районный коэффициент к заработной плате работников учреждений физической культуры и спорта устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов части должностного оклада за час работы работника. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- за ненормированный рабочий день водителям автобусов и автомобилей в размере 25% оклада (должностного оклада) за отработанное время. Основанием для выплаты указанной доплаты является трудовой договор и перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем, установленный приказом руководителя учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом;

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников МБ ФСУ «СШОР «Олимп» определены в Положении и стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МБ ФСУ «СШОР «Олимп».

8. Условия оплаты труда заместителя директора МБУ ДО «СШОР «Олимп»

8.1. Заработная плата заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителя директора СШОР устанавливается директором на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора СШОР «Олимп» без учета персонально повышающего коэффициента:

- имеющих высшее образование и стаж работы на данной должности свыше 5 лет – 10 процентов;

- имеющих высшее образование и стаж работы на данной должности менее 5 лет – 20 процентов;

- имеющих среднее специальное образование и стаж работы на данной должности свыше 5 лет – 20 процентов;

- имеющих среднее специальное образование и стаж работы на данной должности менее 5 лет – 30 процентов;

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю директора определены в Положении и стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МБУ ДО «СШОР «Олимп».

Экономия централизованного фонда СШОР остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам.

9. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

9.1. По решению директора СШОР на срок до 1 года работникам, занимающим должности: тренера, спортсмена, аналитика, инструктора-методиста имеющих большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, высокие спортивные результаты, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

- тренеры сборных команд, тренеры, спортсмены-инструкторы, спортсмены имеющие большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, высокие спортивные результаты, на срок до 1 года.

9.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

9.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

10. Заключительные положения

10.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

10.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств, установленных за счет средств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников.

10.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

10.4. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор учреждения в праве приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

10.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.