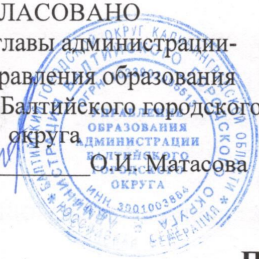


СОГЛАСОВАНО
Заместитель главы администрации-
начальник управления образования
администрации Балтийского городского
округа
О.И. Матасова



Приложение 1
к приказу директора
МБУ ДО СШ «Балтиец»
№ 218
от «29» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Спортивная школа «Балтиец»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Приказом Министерства спорта РФ от 30 мая 2014 года № 382 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений», подведомственных Министерству спорта Российской Федерации по видам экономической деятельности» и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа «БАЛТИЕЦ» (далее-учреждение) за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- Приказом Министерства спорта Калининградской области от 12 апреля 2023 года № 74 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Министерства спорта Калининградской области» (в ред. Приказа Министерства спорта Калининградской области от 27.11.2023 № 181);

- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);

- Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 28.12.2017 года №819 «Об утверждении Примерного положения об оплате

труда работников государственных учреждений социального обслуживания» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания», «Порядком определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений»).

При разработке Положения использовались следующие нормативно-правовые акты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (статьи 57, 129, 130, 144, 147, 149, 154);

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 28.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

- Постановление Минтруда Российской Федерации от 30.06.2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Приказ Минфина Российской Федерации от 30.10.2008 года №120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»»;

- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.02.2012 года №165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";

- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 года №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 года №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в

федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Приказ Минтруда России от 14.10.2013 года №535н «О предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого персонала федеральных государственных бюджетных учреждений и федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в фонде оплаты труда указанных учреждений и примерном перечне должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу»;

- Приказ Министерства образования Калининградской области от 22.01.2009 года №62/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования»;

- Приказ Министерства образования Калининградской области от 27.06.2013 №713/1 «Об утверждении Положений об оплате труда и стимулировании труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Калининградской области» (вместе с Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Калининградской области»);

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями 31.05.2011г.)»;

- Постановлением Правительства Калининградской области от 05 августа 2021 года №460 «О выделении денежных средств и предоставлении иных межбюджетных трансфертов местным бюджетам»;

- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Калининградской области.

1.2. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не

может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При этом заработная плата конкретного работника должна зависеть от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указом №597 от 07.05.2012 г. для указанной категории работников.

1.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

2.3. Персональные надбавки к окладам устанавливаются работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности при выполнении поставленных задач. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

2.4. Учреждение вправе производить иные единовременные выплаты стимулирующего характера за счет средств муниципального, регионального, внебюджетного финансирования, при необходимости и в размерах, определенных муниципальными, региональными, федеральными нормативно-правовыми актами.

2.5. Размеры окладов работников учреждения, включая руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, ежегодно увеличиваются (индексируются) с учетом уровня инфляции (потребительских цен) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в законе об бюджете на соответствующий год на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

3.1 Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливаются в соответствии с отнесением муниципальных учреждений физической культуры и спорта к группам по оплате труда руководителей.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

4. Условия оплаты труда специалистов, инструкторов по спорту и обслуживающего персонала

4.1. Минимальные оклады (базовые оклады) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ согласно приложению N 2 к настоящему Положению. Повышение окладов за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

4.3. Компенсационные выплаты. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения:

4.3.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки.

4.3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от базового оклада, максимальный размер – 15 процентов базового оклада.

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

4.4. Совмещение должностей. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Под расширением зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Порядок и условия совмещения профессий (должностей) принимаются также при расширении зон обслуживания и увеличении объема выполняемых работ.

Руководитель Учреждения может наряду со своей основной работой выполнять работу по другой профессии (должности) в порядке совмещения профессий (должностей) и получать за нее соответствующую доплату в соответствии с действующим законодательством.

Соглашение о совмещении профессий (должностей), а также расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ оформляется приказом (распоряжением) руководителя с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплат.

Доплата, установленная работнику за совмещение профессий (должностей) предельными размерами не ограничивается, устанавливается в % от должностного оклада вакантной должности. Однако общая сумма доплат не должна превышать экономии фонда заработной платы.

Доплата, установленная работнику за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ предельными размерами не ограничивается, устанавливается в % от должностного оклада основной должности. Однако общая сумма доплат не должна превышать экономии фонда заработной платы.

Работникам, получившим доплату за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема работ (расширение зон обслуживания), разрешается, кроме того, выполнять работу по совместительству с соответствующей оплатой.

4.5. Совместительство. Под совместительством понимается выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других учреждениях.

Работникам-совместителям может производиться доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, как по основному месту работы, так и в другом учреждении.

4.6. Порядок определения стимулирующего фонда работников учреждения

4.6.1. Размер стимулирующего фонда работников учреждения устанавливается на текущий финансовый год в размере не более 50% от суммы базовых окладов в год и в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности с учетом выплаты премии ежемесячно в размере до 50% и рассчитывается как стоимость одного балла при 100 бальной оценке деятельности учреждения за текущий месяц.

Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования, предусмотренные на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности.

4.6.2. Премирование работников производится по итогам работы за месяц. Премирование работников учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения, личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности работы работников учреждения за месяц утверждаются директором учреждения (Приложение 3).

Оценку эффективности и результативности работы сотрудников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей об определении размера премии осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее – комиссия). Состав комиссии утверждается

приказом директора учреждения.

Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом «время фактической работы» - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Выплата премии производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6.3. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения, размеры и порядок их премирования

Комиссия определяет степень выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов. Итоговое количество баллов определяется путем суммирования фактических баллов по всем критериям.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения, размер премии работников учреждения за отчетный период равен 100 процентов от размера премии, установленного для данного периода.

Размер премии работников учреждения определяется на основе пропорциональности набранных баллов к премиальному фонду, установленному на текущий месяц.

Распределение премиального фонда по месяцам:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес месячного премиального фонда от годового фонда премирования в процентах
Месяц (ежемесячно)	Следующий месяц за отчетным	До 50,00

Все вопросы, нерегулируемые настоящим положением, регулируются действующим законодательством.

4.7. Экономия фонда оплаты труда

Экономия фонда оплаты труда складывается за счет разницы между запланированным фондом оплаты труда и кассовыми расходами, и распределяется следующим образом:

- на выдачу премии по итогам работы за год. Премия выплачивается при условии выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников за год (утвержденных приказом директора учреждения) (приложение 4).

Комиссия определяет степень выполнения целевых показателей

эффективности и результативности деятельности работников за год, которая оценивается определенной суммой баллов. Итоговое количество баллов определяется путем суммирования фактических баллов по всем критериям.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения, размер премии работников учреждения за год равен 100 процентом от размера премии, установленного для данного периода.

Размер премии работников учреждения определяется на основе пропорциональности набранных баллов к премиальному фонду, установленному на текущий год.

Премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время (в месяцах).

- на доплаты и надбавки, которые могут носить разовый или постоянный характер, в зависимости от выполняемой работы, а также за выполнение особо важных и срочных работ;

- премиальные выплаты к профессиональному празднику, за высокие достижения в области спорта и др.;

- на выдачу премий к юбилею (50 лет и последующие 5 лет);

- другие выплаты по приказу директора.

Размеры премиальных выплат устанавливаются по приказу директора.

5. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей,

5.1 Оплата труда тренеров-преподавателей (подраздел 1101)

Оплата труда тренеров-преподавателей, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, определяется на основе:

1) оклада (ставки);

2) повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию;

3) норматива оплаты труда за одного занимающегося;

4) стимулирующих выплат.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается размер оклада (ставку) за норму часов непосредственной работы тренеров-преподавателей 18 часов в неделю.

При этом в рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, включается: индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

За работу, выполняемую тренером-преподавателем с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной им работы.

Объем нагрузки тренеров-преподавателей определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и утверждается приказом директора. Объем нагрузки, установленный тренеру-преподавателю, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем нагрузки тренеров-преподавателей, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе директора, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема нагрузки тренера-преподавателя на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Нормативы на оплату труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливаются в размерах, указанных в приложении 7.

Расчет нормативов за одного занимающегося производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Выплата (надбавка) за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно в процентах к окладу.

Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения определяет степень выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов. Итоговое количество баллов определяется путем суммирования фактических баллов по всем критериям.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения, размер премии тренеров, реализующих программы спортивной подготовки за отчетный период равен 100 процентом от размера премии, установленного для данного периода.

Размер премии работников учреждения определяется на основе пропорциональности набранных баллов к премиальному фонду, установленному на текущий месяц.

Распределение премиального фонда по месяцам:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес месячного премиального фонда от годового фонда премирования в процентах
Месяц (ежемесячно)	Следующий месяц за отчетным	До 50,00

Размеры выплат (надбавки) за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении 8,9.

Размеры выплат (надбавки) за непрерывный стаж работников приведены в приложении 12.

Конкретные размеры премиальных выплат определяются приказом директора с обязательным указанием показателя (основания) для их установления на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности тренеров-преподавателей и распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Применение какой-либо стимулирующей выплаты к окладу, (ставке) не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2. Оплата труда тренеров-преподавателей (подраздел 0703 по дорожной карте)

Заработная плата тренера-преподавателя включает в себя оклад компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения.

Размер оклада тренера-преподавателя, осуществляющего педагогическую деятельность, определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки тренера-преподавателя в соответствии с учебным планом и численности учащихся в группах.

Размер оклада тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$ДО_{пр.} = Ст_{уч/ч.} \times K_{уч.} \times T,$$

где $ДО_{пр.}$ – должностной оклад тренера-преподавателя;

$Ст_{уч/ч.}$ – стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико - час);

$K_{уч.}$ – количество учащихся в каждой группе;

T – количество часов в месяц в каждой группе (по учебному плану).

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (тренеров-преподавателей) ($ФОТ_{Баз пр.}$) определяется по формуле:

$$ФОТ_{Баз пр.} = ФОТ_{общ.} + ФОТ_{спец.},$$

где $ФОТ_{общ.} = \sum ДО_{пр.}$ – часть доли $ФОТ_{Баз пр.}$, которая распределяется, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки тренера-преподавателя в соответствии с учебным планом и численности учащихся в группах,

ФОТ спец. - специальная часть доли ФОТ Баз пр., которая обеспечивает осуществление выплат компенсационного характера.

Оплата труда тренеров-преподавателей устанавливается, исходя из тарифицируемой нагрузки.

Тарификационный список тренеров-преподавателей, осуществляющих трудовую деятельность, формируется, исходя из количества часов, утвержденных по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем нагрузки работников на учебный год. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Стоимость ученико-часа для расчета должностного оклада тренера-преподавателя составляет 7 рублей.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени, установлена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (в нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 18 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы тренерами-преподавателями осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренная в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 60 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается правилами внутреннего распорядка Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении сдвоенных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом, трудовым договором и тарифно-

квалификационными характеристиками. Она регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей по участию в работе педагогических, методических советов, работой по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- дежурствами в Учреждении в период проведения спортивно-массовых мероприятий. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы;

- выполнением дополнительно возложенных на тренеров-преподавателей обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (организация и участие в спортивно-массовых мероприятиях и других формах деятельности, определенных внутренними локальными актами учреждения).

За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда тренеров-преподавателей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Изменение оплаты труда тренеров-преподавателей производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение Почетного звания).

При наступлении у работника права в соответствии с вышеуказанным пунктом настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются тренерам-преподавателям при наличии оснований для их выплаты. Установление выплат компенсационного характера конкретному тренеру-преподавателю производится на основании приказа директора Учреждения.

Виды компенсационных выплат устанавливаются:

- В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ №822 от 29.12.2007 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

- Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 №16 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области».

5.3 Условия осуществления и размер выплат компенсационного характера (подраздел 1101 и 0703):

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) за сложность и приоритетность вида спорта;
- 6) за квалификационную категорию тренера-преподавателя;
- 7) за занятия с детьми в специальных группах;
- 8) за стаж непрерывной работы в учреждении (приложение 12);
- 9) надбавка молодым специалистам (приложение 13).
- 10) надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (приложение 14)

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) доплата работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- за успешное выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания и пр.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных значениях к установленным должностным окладам работников (приложение 9).

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

Перечень выплат стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени; Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, создания конфликтных ситуаций, проявления неуважительного отношения к учащимся, родителям (законным представителям), Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности; Расширение зоны функциональных обязанностей, выполнение поручений, не входящих в функциональные - для основного персонала; Качественное обслуживание спортивно-массовых мероприятий – для технического персонала; Своевременное и достоверное предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, своевременность начисления и выплаты заработной платы - для работников бухгалтерии
За личный вклад работника в достижение эффективности работы Учреждения	Для педагогических работников: Сложность и приоритетность вида физической культуры и спорта; Подготовка высококвалифицированных спортсменов; Минимальный отсев учащихся (не более 5% в течение года);

	<p>Поступление учащихся в профильные средние и высшие учреждения физической культуры и спорта;</p> <p>Использование в работе наиболее эффективных форм, методов обучения, новых педагогических технологий;</p> <p>Выполнение учащимися требований учебных программ; формирование профессиональных умений и навыков;</p> <p>Повышение профессиональной квалификации;</p> <p>Активное участие в методической работе Учреждения;</p> <p>Разработка и внедрение количественных и качественных методов оценивания достижений учащихся;</p> <p>Участие в работе педагогических и методических советов, методических семинарах, методических объединениях;</p> <p>Активное участие в соревнованиях, спортивно-массовых мероприятиях городского, регионального, всероссийского и международного уровня;</p> <p>Результативность участия в соревнованиях, спортивно-массовых мероприятиях, получение учащимися и педагогами Учреждения дипломов, награждение почетными знаками, грамотами, благодарностями и другими знаками отличия;</p> <p>Участие в организации проводимых Учреждением мероприятий</p>
--	--

Выплаты за наличие почетного звания, ведомственного нагрудного знака, грамоты Министерства физической культуры и спорта РФ	
за наличие почетного звания, ведомственного нагрудного знака, грамоты Министерства физической культуры и спорта РФ, грамоты Министерства физической культуры и спорта Калининградской области	<p>При наличии финансовых средств могут осуществляться следующие выплаты рекомендованного размера:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единовременная выплата при награждении грамотой Министерства физической культуры и спорта Калининградской области (и прочие награды регионального значения) – 1000 руб. - единовременная выплата при награждении грамотой Министерства физической культуры и спорта РФ – 2000 руб. - ежемесячная надбавка за наличие нагрудного знака (в сфере физической культуры и спорта) – Нагрудный знак «Отличник физической культуры и физической культуры и спорта» - 2000 руб. (% в зависимости от оклада) - ежемесячная надбавка при наличии почетного звания «Заслуженный тренер» и (пр. званий Федерального значения) - 2000 руб. (% в зависимости от оклада)

Размер надбавки устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказом директора.

Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом разработанных Учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и ответственных работ. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам не прошедшим своевременно аттестацию на подтверждение квалификационной категории, повышающий коэффициент за квалификационную категорию не выплачивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

При увольнении работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу.

Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год и т.п.).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для тренеров-преподавателей устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в Учреждении на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, разработанными в Учреждении.

Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии в Учреждении финансовых средств на их осуществление, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплата (надбавка) за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения (приложение 12).

6.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (сторожа)

6.2.1. Размеры окладов рабочих Учреждения (сторожей) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложению 10 к настоящему Положению.

6.2.2. Компенсационные выплаты. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки.

6.2.3 Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Для расчета праздничных, выходных и сверхурочных часов среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

Премирование работников производится по итогам работы за месяц. Размер стимулирующих выплат составляет до 200% и производится по приказу руководителя учреждения.

Выплата премии производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Заработная плата за счет доходов, полученных от оказания платных услуг

Учреждение имеет право оказывать платные дополнительные услуги, осуществлять иную приносящую доход деятельность, не противоречащие Законам РФ и Уставу учреждения.

За счет доходов полученных от оказания платных услуг, осуществления иной приносящей доход деятельности работникам учреждения может выплачиваться заработная плата (ежемесячная надбавка % от выручки) и дополнительные выплаты стимулирующего характера на основании приказа директора.

За счет средств от платной деятельности учреждения выплачивается ежемесячная надбавка:

1. Инструктору по спорту – в размере 30% от выручки каждого из инструкторов по спорту за предоставленные услуги;

2. Дежурным по спортивному залу – в размере 8% от общей выручки;

3. Главному бухгалтеру, бухгалтеру – в размере 3% от общей выручки.

Надбавка от платной деятельности выплачивается ежемесячно и за фактически отработанное время.

За счет средств от платной деятельности может выплачиваться материальная помощь, в связи с:

- при рождении ребенка;
- при длительной болезни;
- при бракосочетании;
- при смерти близких родственников,

Надбавка от платной деятельности, премии и материальная помощь выплачивается при наличии средств и по приказу директора Учреждения.

Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих учреждений физической культуры и спорта

Приказ Минздравсоцразвития России от 27.02. 2012 г №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

Профессиональная квалификационная группа, квалификационные уровни	Оклад, (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня» 1 квалификационный уровень - дежурный по залу	10 000
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня» 1 квалификационный уровень - инструктор по спорту 2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством	12 500 14 500

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные группы профессий рабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень - дворник - подсобный рабочий - слесарь-ремонтник - сторож - уборщик служебных помещений - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные группы профессий рабочих второго уровня» 1 квалификационный уровень - техник по ремонту и эксплуатации спортивной техники	12 500

**Профессиональные квалификационные группы
Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**
Приказ Минздравсоцразвития России от 11.12.2008 г. №247 Об утверждении
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень - тренер-преподаватель	14 500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационная группа - бухгалтер - документовед - специалист по кадрам - специалист в сфере закупок	15 000

**Профессиональные квалификационные группы
Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**
Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. №216 н «Об
утверждении профессиональных должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, руб.
2 квалификационный уровень - инструктор-методист - тренер-преподаватель	14 500

**Размеры повышающих коэффициентов
по квалификационным уровням**

ПКГ первого уровня	коэффициент
1-й квалификационный уровень	до 0,10
2-й квалификационный уровень	до 0,10
ПКГ второго уровня	
1-й квалификационный уровень	до 0,18
2-й квалификационный уровень	до 0,18
3-й квалификационный уровень	до 0,19
4-й квалификационный уровень	до 0,19
5-й квалификационный уровень	до 0,20
ПКГ третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	до 0,15
2-й квалификационный уровень	до 0,18
3-й квалификационный уровень	до 0,18
4-й квалификационный уровень	до 0,18
5-й квалификационный уровень	до 0,20
ПКГ "Руководители структурных подразделений"	
1-й квалификационный уровень	до 0,20
2-й квалификационный уровень	до 0,20
3-й квалификационный уровень	до 0,20

**Целевые показатели эффективности
и результативности деятельности работников
МБУ ДО СШ «Балтиец»
(премия по итогам работы за месяц)
Заместитель директора по спортивной работе (УВР)**

№ п/ п	Показатели	Максимально е кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям		Примечани е
			план	факт	
1.	Качественное выполнение муниципального задания	40			
2.	Качественный контроль проведения и обеспечения публичных мероприятий	40			
3.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10			
4.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора учреждения	10			

Главный бухгалтер

№ п/п	Показатели	Максимально е кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечани е
1.	Качественное и своевременное ведение бухгалтерского учета, составление и предоставление отчетной документации	60		
2.	Качественное выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	10		
3.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора учреждения	10		
4.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	10		

Бухгалтер

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1.	Качественное и своевременное ведение бухгалтерского учета, составление и предоставление отчетной документации	60		
2.	Качественное выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	10		
3.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений главного бухгалтера учреждения	10		
4.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	10		

Документовед

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1.	Качественное и своевременное ведение документооборота, контроль за делопроизводством, работа с архивом	60		
2.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора учреждения	10		
3.	Участие в работе по адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности	10		
4.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	10		

Специалист по кадрам

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1.	Качественное и своевременное ведение кадровой работы, контроль и работа с кадрами.	60		
2.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора учреждения	10		
3.	Участие в работе по адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности	10		
4.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	10		

Дежурный по залу

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1	Эффективный контроль за состоянием, эксплуатацией и хранением спортивного инвентаря и оборудования	60		
2	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
3.	Качественное и своевременное составление отчетной документации	10		
4.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений завхоза учреждения	10		
5.	Отсутствие жалоб со стороны посетителей	10		

Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1.	Качественное и своевременное обслуживание спортивного оборудования, инвентаря	60		
2.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
3.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора учреждения	10		
4.	Ответственность за рациональное использование рабочего времени, организацию рабочего процесса и контроль за качеством выполняемых работ подчиненного ему персонала	10		
5.	Отсутствие жалоб со стороны посетителей стадиона	10		

Заведующий хозяйством

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1.	Качественная сохранность вверенного имущества учреждения, инвентаризация, учет, списание материалов и средств учреждения	60		
2.	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
3.	Отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора, пожарного надзора	10		
4.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора учреждения	10		
5.	Эффективность работы по энергосбережению и экономии водных и тепловых ресурсов	10		

Слесарь-ремонтник

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1	Качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	60		
2	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
3	Отсутствие замечаний по техническому содержанию и обслуживанию оборудования, инвентаря и инструмента	10		
4	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений техника по ремонту спортивной техники учреждения	10		
5	Качественное выполнение должностных обязанностей	10		

Подсобный рабочий

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1	Качественный и своевременный ремонт оборудования, принятие мер по преждевременному износу оборудования	60		
2	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
3	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений техника по ремонту спортивной техники учреждения	10		
4	Отсутствие замечаний по техническому содержанию и обслуживанию оборудования, инвентаря и инструмента	10		
5	Качественное и рациональное использование рабочего времени	10		

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1	Качественное содержание в надлежащем состоянии электрических сетей и электрооборудования учреждения	60		
2	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
3	Отсутствие замечаний по техническому содержанию и обслуживанию оборудования, инвентаря и инструмента	10		
4	Качественная и своевременная проверка наличия и соответствия распределительных схем и предупреждающих надписей на щитах, профилактическая работа по предупреждению неполадок	10		
5	Своевременное устранение в течение суток неисправности электрооборудования	10		

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1	Качественное содержание вверенных территорий в соответствии с требованиями САН ПиН	60		
2.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10		
3.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений завхоза учреждения	10		
4.	Качественное выполнение должностных обязанностей	10		
5.	Отсутствие жалоб на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10		

Специалист в сфере закупок

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям		Примечание
			план	факт	
1.	Качественная и своевременная подготовка и размещение документации о закупках, своевременное проведение процедур закупок (составление плана закупок, графика закупок)	60			
2.	Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг	10			
3.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора учреждения	10			
4.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10			
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	10			

Дворник

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1	Качественное содержание вверенной территории в надлежащем санитарном состоянии, качественная ежедневная уборка	60		
2.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	15		
3.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений завхоза учреждения	15		
4.	Качественное выполнение должностных обязанностей	10		

Инструктор по спорту

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям		Примечание
			план	факт	
1.	Качественное выполнение муниципального задания	60			
2.	Ответственность за жизнь и здоровье занимающихся	20			
3.	Качественная сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10			
4.	Качественное и ответственное отношение к ведению установленной документации	10			

Приложение 4

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МБУ ДО СШ «Балтиец» (премия по итогам работы за год)

(должность, ФИО)

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов, план	Количество баллов, факт
1.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности.	20	
2.	Отсутствие замечаний за выполнение должностных обязанностей	10	
3.	Участие в общественной жизни учреждения	15	
4.	Выполнение особо важных поручений директора	10	
5.	Отсутствие жалоб со стороны посетителей на объем, качество предоставляемых услуг	15	

**Минимальные размеры окладов работников,
реализующих спортивную подготовку**

Приказ Министерства спорта Калининградской области от 12 апреля 2023 года № 74 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Министерства спорта Калининградской области»

№ п/п	Наименования	Минимальный размер оклада, руб.
1	Должности, отнесенные к ПКГ работников педагогических работников:	
П.19	2-й квалификационный уровень:	
	Тренер-преподаватель	14500

Приложение 6

Размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по квалификационным уровням

№ п/п	Наименования	Максимальный размер коэффициента
1	ПКГ работников физической культуры и спорта первого уровня	0,8
2	ПКГ работников физической культуры и спорта второго уровня	1,5
3	ПКГ работников физической культуры и спорта третьего уровня	1,5
4	ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого, второго уровня	0,8
5	ПКГ педагогических работников	0,8
6	ПКГ руководителей структурных подразделений	1,5
7	ПКГ общеотраслевых должностей служащих первого уровня	0,8
8	ПКГ общеотраслевых должностей служащих второго уровня	1,5
9	ПКГ общеотраслевых должностей служащих третьего уровня	1,5
10	ПКГ общеотраслевых должностей рабочих первого уровня, второго уровня	0,8
11	Должности, не отнесенные к ПКГ	1,5

Нормативы на оплату труда за одного занимающегося на этапах

№ п/п	Этапы спортивной подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Максимальный размер норматива оплаты в % от оклада тренера- преподавателя за подготовку одного занимающегося	
			группы видов спорта	
			I	II
1	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40
2	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	35	30
3	Тренировочный (спортивной специализации)	до двух лет	10	8
		свыше двух лет	15	13
4	Начальной подготовки	до года	3	3
		свыше года	6	5
5	Спортивно- оздоровительный	весь период	2,5	2,5

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

1) к группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских или Сурдлимпийских игр), кроме командных игровых видов спорта;

2) к группе II относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских или Сурдлимпийских игр), а также иные виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
выплат компенсационного, стимулирующего характера, доплат и
надбавок, премирования, работников учреждения
(дополнительного образования)**

Надбавки и доплаты	Сроки, на которые устанавливается доплата	Размер выплат
1.1 Осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами		
1.1.1 Доплата за совмещение профессий	на период совмещения	до 100% должностного оклада вакантной должности
1.1.2 Доплата за расширение зон обслуживания	на период проведения работ	до 100% должностного оклада вакантной должности
1.1.3. Оплата труда в выходные и праздничные дни (ст.53 ТК РФ)	на период проведения работ	в двойном размере или оплата за один день работы и предоставление выходного дня
1.1.4. Оплата за сверхурочные часы	раз в квартал	- первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере; - третий и последующие сверхурочные часы в двойном размере
1.1.5. Оплата сторожам за работу в ночное время:		35%
1.1.6. Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	на период проведения работ	до 100 % должностного оклада временно отсутствующего работника
1.1.7. И другие выплаты, не противоречащие действующему законодательству	в течение года	согласно действующему законодательству
1.1.8. За сложность и приоритетность вида спорта, возраст обучающихся	на период тарификации	до 20% от должностного оклада

1.1.9. За квалификационную категорию тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов Высшая категория 1 категория Соответствие занимаемой должности	ежемесячно	-15% от должностного оклада -10% от должностного оклада -5% от должностного оклада
1.1.10. За занятия с учащимися школы вне аудитории: (занятия на воде, открытых спортивных площадках и стадионе)	ежемесячно	15% от должностного оклада
II. ВЫПЛАТЫ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА		
2.1. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей		
2.1.1. За сложность и напряженность, высокое качество работы.	ежемесячно	до 200% от должностного оклада
2.1.2. За участие в работе педагогических и методических семинарах и выставках, методических объединений: - городских - региональных - всероссийских - международных	в течение года	до 5000 рублей
2.1.3. За участие в профессиональных конкурсах	1 раз в год	до 10000 рублей
2.1.4. За поддержание благоприятного психологического климата в группах (анкетирование)	ежеквартально	до 2000 рублей
2.1.5. За сохранение материально-технического оборудования школы	1 раз в год	до 5000 рублей
2.1.6. За качественный уровень ведения документации тренерами-преподавателями (анализ документации, наблюдения и проверки)	ежеквартально	до 2000 рублей
2.1.7. За участие в официальных соревнованиях		до 10000 рублей
2.1.8. За выполнение правил внутреннего распорядка, личная дисциплина (по результатам анкетирования, опросов, наблюдения) Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени	Ежеквартально	до 5000 рублей

2.2. За личный вклад работника в достижении эффективности работы Учреждения		
2.2.1 Для педагогических работников: Сложность и приоритетность вида спорта; Подготовка высококвалифицированных спортсменов; Минимальный отсев учащихся (не более 5% в течении года);	2 раза в год	до 5000 рублей
2.2.2 За поддержание материально-технической базы в технически исправном состоянии, своевременное проведение ремонтных работ по предупреждению износа отдельных частей здания и его инженерного оборудования	ежеквартально	до 5000 рублей
2.2.3. младшему обслуживающему персоналу за содержание участка с требованием Сан Пин	ежемесячно	до 5000 рублей
2.3. Выплаты за наличие почетного звания, ведомственного нагрудного знака, грамоты Министерства физической культуры и спорта РФ		
2.3.1. Выплата при награждении грамотой Министерства физической культуры и спорта Калининградской области (и прочие награды регионального значения)	единовременно	1000 рублей
2.3.2. Выплата при награждении Министерства физической культуры и спорта РФ	единовременно	2000 рублей
2.3.3. За наличие нагрудного знака (в сфере физической культуры и спорта)	ежемесячно	1000 рублей (% в зависимости от оклада)
2.3.4. За звание «Заслуженный тренер»	ежемесячно	2000 рублей (% в зависимости от оклада)
2.3.5. За почетный знак «отличник физической культуры и спорта» и другие звания и награды Федерального значения	ежемесячно	2000 рублей (% в зависимости от оклада)
2.3.6. Доплата молодым специалистам	ежемесячно	Приложение 13
2.4 Фиксированные доплаты - обязательные стимулирующие выплаты, устанавливаются в фиксированном размере и выплачиваются к заработной плате единовременно		
2.4.1 К юбилейным датам:		
-50,55,60,65	единовременно	5 000 рублей
- 70,75 и т.д.	единовременно	10 000 рублей
В связи со смертью близких родственников	единовременно	5000 рублей

Тренер-преподаватель (подраздел 1101)

п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1.	Выполнение муниципального задания	60		
2.	Ответственность за жизнь и здоровье занимающихся			
3.	Сохранность имущества учреждения, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	20		
4.	Ответственное отношение к ведению установленной документации	10		
5	Участие в соревнованиях различного уровня	10		

5. Участие в соревнованиях

Дата	Название соревнований	Занятые места и выполнение разрядов

**Целевые показатели эффективности
и результативности деятельности тренеров-преподавателей (подраздел 0703)**

№ п/п	Наименование показателей	Самооценка (да/нет)	Размер (баллы)
2.1. Наличие спортсменов выполнивших разрядные требования			
2.1.1.	1,2,3 юношеский		
2.1.2.1.	I разряд		
2.1.2.2.	II разряд		
2.1.2.3.	III разряд		
2.1.3.	Спортивный разряд Кандидат в Мастера Спорта (КМС)		
2.1.4.	Мастер спорта		
2.2. За подготовку призёров соревнований			
2.2.1.	регионального уровня		
2.2.1.1.	I место		
2.2.1.2	II место		
2.2.1.3.	III место		
2.2.2.	всероссийского уровня		
2.2.2.1.	I место		
2.2.2.2.	II место		
2.2.2.3	III место		
2.2.3.	международного уровня (официальные соревнования)		
2.2.3.1.	I место		
2.2.3.2.	II место		
2.2.3.3.	III место		
2.3. Организацию, проведение и участие в спортивно-массовых мероприятиях			
2.3.1.	- муниципального уровня		
2.3.2.	- регионального уровня		
2.3.3.	всероссийского уровня		
2.3.4.	- международного уровня		
2.4. Отсутствие случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий			
2.5. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций			
2.6. Сохранность контингента (не менее 70%)			
2.7. За участие в профессиональных конкурсах			
2.7.1.	- муниципального уровня		
2.7.2.	- регионального уровня		
2.7.3.	- всероссийского уровня		
2.7.4.	- международного уровня		
2.8. Наличие знака ВФСК ГТО			
2.9. За качественный уровень ведения документации тренерами-преподавателями (анализ документации, наблюдения и проверки)			
2.10. Владение и использование в работе информационно-коммуникационных технологий			
2.11. За работу с обучающимися в спортивно-оздоровительных лагерях			
2.12. За сохранение спортивного оборудования и инвентаря школы			

II. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда				
Тренер-преподаватель				
№ п/п	Наименование показателей	Сроки	Размер (баллы)	
2.1. Наличие спортсменов выполнивших разрядные требования				
2.1.1.	1,2,3 юношеский	По факту (с предоставлением официальных документов)	3	
2.1.2.1.	I разряд		7	
2.1.2.2.	II разряд		5	
2.1.2.3.	III разряд		4	
2.1.3.	Спортивный разряд Кандидат в Мастера Спорта (КМС)		10	
2.1.4.	Мастер спорта		15	
2.2.	За подготовку призёров соревнований:			
2.2.1.	регионального уровня			
2.2.1.1.	I место		3	
2.2.1.2.	II место		2	
2.2.1.3.	III место		1	
2.2.2.	всероссийского уровня			
2.2.2.1.	I место		6	
2.2.2.2.	II место		5	
2.2.2.3.	III место		4	
2.2.3.	международного уровня (официальные соревнования)			
2.2.3.1.	I место	10		
2.2.3.2.	II место	9		
2.2.3.3.	III место	8		
2.3. Организацию, проведение и участие в спортивно-массовых мероприятиях				
2.3.1.	- муниципального уровня	Ежемесячно	1	
2.3.2.	- регионального уровня		2	
2.3.3.	всероссийского уровня		3	
2.3.4.	- международного уровня		4	
2.4.	Отсутствие случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	Ежемесячно	2	
2.5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Ежемесячно	1	
2.6.	Сохранность контингента (не менее 70%)	Ежемесячно	5	
2.7. За участие в профессиональных конкурсах				
2.7.1.	- муниципального уровня	По факту	до 10000р	
2.7.2.	- регионального уровня		до 20000р	
2.7.3.	всероссийского уровня		до 30000р	
2.7.4.	- международного уровня		до 40000р	
2.8.	Наличие знака ВФСК ГТО	По факту	5	
2.9.	За качественный уровень ведения документации тренерами-преподавателями (анализ документации, наблюдения и проверки)	Ежемесячно	3	
2.10.	Владение и использование в работе информационно-коммуникационных технологий	Ежемесячно	1	
2.11.	За работу с обучающимися в спортивно-оздоровительных лагерях	(за каждую смену)	до 10000р	
2.12.	За сохранение спортивного оборудования и инвентаря школы	1 раз в год по окончании сезона	до 5000р	

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих (дополнительного образования)**

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые группы профессий рабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень - сторож	10 000

**Порядок и условия
выплаты материальной помощи руководителю Учреждения**

1. Руководителю Учреждения на основании соответствующего заявления выплачивается материальная помощь в размере 2-х должностных окладов в год.
2. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:
 - а) уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
 - б) в связи со смертью близких родственников;
 - в) продолжительной болезнью работника, необходимость дорогостоящего лечения;
 - г) в связи с рождением ребенка;
 и т.п. с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, заявление об уходе в отпуск и т.д.)
3. Материальная помощь руководителю Учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда. На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные от приносящей доходы деятельности.
4. Выплата материальной помощи производится на основании приказа учредителя.
5. Материальная помощь вновь принятым руководителям выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году.
6. Руководителю, уволенному в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

Размеры стимулирующих выплат (надбавок) за стаж работы в учреждении в процентах от оклада приведены в таблице:

№ п/п	Показатель	Размеры стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, % к окладу
1.	Стаж работы от 1 до 3 лет	5
2.	Стаж работы от 3 до 5 лет	10
3.	Стаж работы от 5 до 10 лет	15
4.	Стаж работы свыше 10 лет	20

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату в виде надбавки молодым специалистам, которая устанавливается в течение первых 4 лет работы в учреждении в процентах к окладу (ставке) в размерах, указанных в таблице:

№ п/п	Наименование	Надбавка молодым специалистам, %
1.	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	50
2.	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	25

За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва, для повышения уровня его спортивного мастерства, а также за включение обучающегося в состав сборной команды Калининградской области рекомендуется устанавливать тренерам-преподавателям стимулирующую выплату в виде надбавки за переход спортсмена, которая устанавливается в процентах к окладу (ставке) в размерах, указанных в таблице:

№ п/п	Наименование	Надбавка за переход спортсмена, %
1.	Передача спортсмена в группы совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства	2
2.	Перевод спортсмена в государственные учреждения физической культуры и спорта Калининградской области (училище олимпийского резерва, центр спортивной подготовки сборных команд), иную организацию для повышения уровня его спортивного мастерства	10
3.	Включение спортсмена в состав сборной команды Калининградской области	20