

Администрация города Дзержинска Нижегородской области
Управление культуры, молодежной политики и спорта
**муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа «Магнитная Стрелка»
(МБУ ДО «СШ «Магнитная Стрелка»)**

<p>СОГЛАСОВАНО И.О. начальника управления культуры, молодежной политики и спорта</p> <p> Н.Е.Еремеева</p> <p>« » 2024г.</p> 	<p>СОГЛАСОВАНО Представитель работников МБУ ДО «СШ «Магнитная Стрелка»</p> <p> О.В.Шилина</p> <p>Протокол № <u>1</u> от «09» января 2024 г.</p> 	<p>УТВЕРЖДЕНО приказом директора МБУ ДО «СШ «Магнитная Стрелка» от 09.01.2024г. № 05</p> <p> С.Л.Зыбов</p> <p>«09» января 2024 г.</p>
--	--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Магнитная Стрелка»
(в новой редакции)**

Дзержинск, 2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 10.01.2020 № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1), «Образование дополнительное детей и взрослых» (код 85.41), постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 29.10.2008 № 4091 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта города Дзержинска Нижегородской области», и служит основанием для разработки положения по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Магнитная Стрелка» города Дзержинска Нижегородской области (далее - Положение).

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников МБУ ДО «СШ «Магнитная Стрелка» города Дзержинска Нижегородской области, финансируемого по разделам и подразделам бюджетной классификации 07 04, 11 02, 11 01, 11 03 (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы учреждения;
- уровня заработной платы работников учреждения;
- мотивации работников учреждения к достижению качественных результатов труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск, утвержденного постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 № 4010;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4011;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Дзержинск;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников;

и) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Заработная плата работников учреждений определяется исходя из:

- минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;
- повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;

- нормативов оплаты труда за одного обучающегося при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта, нормативов оплаты труда за одного занимающегося при организации и проведении спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения (начисляется от ставки заработной платы);

- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);

- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы).

1.7. Заработная плата работников учреждения формируется по следующей формуле:

$OT = ДО + СВ + КВ$, $ДО = МО \times SUM K$, где

ОТ – оплата труда;

ДО – должностной оклад;

СВ – суммы стимулирующего характера;

КВ – выплаты компенсационного характера;

МО – минимальный оклад;

SUM K – сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров-преподавателей, учреждения формируется по следующей формуле:

$OT = C \times H + CB + KB$; $C = MC \times SUM K$, где

C - ставка заработной платы;

MC - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

H - норматив оплаты труда за количество обучающихся при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта, нормативов оплаты труда за одного занимающегося при организации и проведении спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.9. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги).

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания платной услуги).

Перечни должностей, относимых к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу этих учреждений приведены в приложении к настоящему Положению.

1.10. Предельная доля оплаты труда устанавливается работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40%).

1.11. Штатное расписание учреждения в соответствии с Уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с структурным подразделением администрации города

Дзержинска в подведомственности, которого находится учреждение и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.12. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.13. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы). руб.	Повышающий коэффициенты для определения размеров заработной платы, руб.
ПКГ должностей 1 уровня	6366	
1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы)		1,0

инвалидности)		
2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен, спортсмен-ведущий)		1,01
ПКГ должностей 2 уровня	6919	
1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)		1,0
2 квалификационный уровень (администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; хореограф)		1,01
3 квалификационный уровень (начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря ; старшие: инструктор- методист по адаптивной физической культуре, инструктор- методист физкультурно- спортивных организаций, тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре)		1,08
ПКГ должностей 3 уровня	8303	
1 квалификационный уровень (начальник отдела (по виду или группе видов спорта))		1,0
ПКГ должностей 4 уровня	16542	
начальник управления (по виду или группе видов спорта)		1,0

2.1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих»:

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада	Повышающие коэффициенты для определения
--------------------------------	----------------------------------	---

	(должностного оклада)	размеров заработной платы
ПКГ должностей 1 уровня	6366	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,08
ПКГ должностей 2 уровня	6919	
1 квалификационный уровень (секретарь руководителя)		1,02
2 квалификационный уровень		1,04
3 квалификационный уровень		1,11
4 квалификационный уровень		1,17
5 квалификационный уровень		1,26
ПКГ должностей 3 уровня	8303	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,20
3 квалификационный уровень		1,40
4 квалификационный уровень		1,55
5 квалификационный уровень		1,67
ПКГ должностей 4 уровня	16542	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,1
3 квалификационный уровень		1,25

2.1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»: (уборщик служебных помещений, сторож-вахтёр, дворник)

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (должностного оклада).	Повышающие коэффициенты для определения размера заработной платы,
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	5095	.
1 квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений, сторож-вахтёр, дворник)		1,0
2 квалификационный разряд		1,04
3 квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)		1,09
2 квалификационный уровень		1,14
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	5779	.
1 квалификационный уровень		
4 квалификационный разряд		1,0

5 квалификационный разряд		1,11
2 квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд		1,23
7 квалификационный разряд		1,35
3 квалификационный уровень		
8 квалификационный разряд (водитель)		1,49
4 квалификационный уровень		
наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные работы)		1,63
наименования профессий рабочих, выполняющих ответственные (особо ответственные) работы		1,79

2.1.4. ПКГ должностей педагогических работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта:

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы),	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы)
ПКГ должностей педагогических работников	9360	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист; тренер- преподаватель)		1,01
3 квалификационный уровень (педагог- психолог; старший инструктор- методист; старший тренер- преподаватель)		1,21
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	8460	
1 квалификационный уровень заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей		1,0

Внесение изменений в отраслевые системы оплаты труда осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного при формировании местного бюджета на соответствующий финансовый год главным распорядителем средств местного бюджета.

2.1.5. ПКГ должностей медицинских работников:

Квалификационные уровни, должности	Оклад по ПКГ
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	11 489
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)	14 458
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1 квалификационный уровень (заведующий медицинским кабинетом)	16 451

2.1.6. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2. Оплата труда по нормативам за одного обучающегося при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного обучающегося устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы согласно группы видов спорта и этапа спортивной подготовки, приведенные в таблице №1.

Таблица 1

Дополнительная общеобразовательная программ/ Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (в годах)	Норматив за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Дополнительная общеразвивающая программа	весь период	2,2	2,2	2,2
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	до года	3	3	3
	свыше года	5	5	5
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3	9	8	7
	свыше 3	15	13	11
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	39	34	29

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

. При отсутствии утвержденных Федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта и максимальные нормативы по наполняемости групп и максимальные нормативы объема учебно-тренировочной работы приведены в таблице №2

Таблица 2

Этапы спортивной подготовки	Период подготовки в годах	Максимальная наполняемость тренировочных групп	Максимальный объем учебно-тренировочной работы на одну группу (часов в неделю)
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	6
Этап начальной подготовки	до года	30	6
	свыше года	25	8
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3	20	14
	свыше 3	15	18
Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	15	32

За передачу обучающегося другому тренеру-преподавателю или в другую физкультурно-спортивную организацию для дальнейшей подготовки и/или для повышения спортивной квалификации обучающегося тренер-преподаватель с момента передачи имеет право на норматив за одного обучающегося:

- до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;

- до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

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

Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

2.3. В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, включается учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа с обучающимися, 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 с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Объем учебной (преподавательской) нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

Объем учебной (преподавательской) нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем учебной (преподавательской) нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочной периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (учебно-тренировочной период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по годовому учебно-тренировочному плану, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.4. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.4.1. Размеры повышающих коэффициентов за занимаемую должность к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы приведены в подпунктах 2.1.1-2.1.4 пункта 2.1 настоящего Положения.

2.4.2. Повышающие коэффициенты квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливаются с учетом присвоения квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента квалификации тренеров, тренеров-преподавателей, специалистов приведены в таблице 3.

Таблица 3

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	до 0,8
первая квалификационная категория	до 0,5

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы.

2.4.3 Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. В соответствии с постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 г. № 4010 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск» в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам за особые условия труда территориального и бытового характера, производственного характера;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем выплат компенсационного характера согласно подпункту 2.5.1 пункта 2.5 настоящего Положения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.7. Выплаты при выполнении работ различной квалификации. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.5.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.9. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по ставкам - в размере не менее двойной ставки; работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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 за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

2.6. Стимулирующие выплаты.

2.6.1. В соответствии с постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 г. № 4011 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск» в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному должностному окладу,

минимальной ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.6.2.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса указаны в таблице 4.

Выплаты за интенсивность носят разовый характер.

Таблица 4

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в процентах
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	90% обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30 за группу
Качество спортивной подготовки	Количество обучающихся, получивших спортивный разряд	До 5 За одного обучающегося
Сохранность контингента на этапе начальной подготовки	90% и выше	До 100 за группу

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность, определяется учреждением.

2.6.2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются основным тренерам-преподавателям, а также отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, специалистам, относящимся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих), участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса, за подготовку обучающегося высокого класса при условии, что тренер-преподаватель отработал с обучающимся не менее 6 месяцев.

Размер выплаты за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается на основании протоколов (выписки из протоколов) спортивных соревнований по лучшему результату и действует:

- в течение одного года для областных и всероссийских соревнований;
- до проведения следующих соревнований данного уровня для международных соревнований.

Начало действия выплаты за высокие результаты работы устанавливается руководителем учреждения (с даты показанного результата, с 1 числа месяца, следующего за месяцем проведения спортивных соревнований).

Если в период действия установленной основному тренеру-преподавателю, а также отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, специалистам, относящимся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих), участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса, обучающийся улучшил спортивный результат, то размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия (таблица 5).

Таблица 5

	Уровень соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
1.	В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1.	- Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры, - чемпионат мира	1	До 200	До 20
1.2.	-Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры	2-6	До 150	До 15
	- чемпионат мира	2-3		
	- чемпионат Европы	1-3		
	-Кубок мира	1-3		

	-Кубок Европы	1					
1.3.	Чемпионаты мира	4-6	До 130	До13			
	- чемпионат Европы	4-6					
	-Кубок мира	4-6					
	-Кубок Европы	2-3					
	- чемпионат России	1-3					
	-Кубок России	1					
	-первенство Европы						
	-первенство Мира						
1.4.	-Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры, -чемпионат мира, -чемпионат Европы	участие	До 120	До12			
	-Кубок Европы	4-6					
	-Кубок России -первенство Европы -первенство Мира	2-3					
	- официальные международные соревнования, включенные в Единой календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1					
	1.5.	Чемпионат России			4-6	До100	До 10
		первенство России (все возрастные группы)			1-3		
		первенство России			1		
		первенство мира, Европы			4-6		
		- официальные международные соревнования, включенные в Единой календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий			2-3		
	1.6.	Финал Спартакиады молодежи России			1-3	До 90	До 9
финал Спартакиады		1					

	спортивных школ			
1.7.	Первенство России (все возрастные группы)	4-6	До 80	До 8
	- финал Спартакиады молодежи	4-6		
	-финал Спартакиады учащихся	1-3		
	-финал Спартакиады спортивных школ	2-3		
	-финал Всероссийских соревнований среди детей и учащихся	1-3		
1.8.	Финал Спартакиады учащихся	4-6	До 60	До 6
	финал Спартакиады спортивных школ	4-6		
	-финал Всероссийских соревнований среди детей и учащихся	4-6		
1.9.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50	
1.10	Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее ЕКП)		До 50	До 5
1.11	Чемпионат и первенство субъектов Российской Федерации	1-6	До 50	До 5
1.12	За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации		До 20	
2	В командных игровых видах:			
2.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры	1	До 200	До 20

	- чемпионаты мира, Европы	1		
2.2.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры	2 - 6	До 150	До 15
	- чемпионаты мира, Европы	2 - 3		
2.3.	Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 120	До 12
2.4.	За подготовку команды, занявшей		До 100	До 10
	- на чемпионате России	1 - 3		
	- на первенстве России	1 - 2		
	- в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		
2.5.	За подготовку команды, занявшей:		До 50	До 5
	- на чемпионате России	4 - 6		
	- на первенстве России	3 - 4		
	- в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3		
	- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1 - 2		
2.6.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50	До 5
2.7.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях			
	- основной состав сборной РФ		До 100	До 10
	- молодежный состав сборной РФ		До 75	До 7
	- юношеский состав сборной РФ		До 50	До 5
2.8.	Зачисление учащихся и выпускников школы в			

	команды мастеров			
	- I лиги		До 50	До 5
	- высшей лиги		До 75	До 7
	- суперлиги		До 100	До 10
2.9	Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 50	До 5
2.10	2.10. За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации		До 20	

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и педагогического совета учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, тренеры-преподаватели могут объединяться в коллектив (бригаду).

При этом результаты, показанные обучающимися, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера-преподавателя, специалиста в результаты работы коллектива (бригады) устанавливаются ежегодно решением руководителя учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, по представлению совета бригады.

Состав коллектива (бригады) тренеров-преподавателей, специалистов и список обучающихся, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

2.6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров, тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Руководителям учреждений, имеющих в оперативном управлении спортивные и иные сооружения (общежитие, столовая и другие), по решению учредителя устанавливается выплата в размере до 20 процентов от должностного оклада на календарный год.

2.6.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 6.

Таблица 6

Наименование почетных званий и ведомственных наград	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, ставке заработной платы
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»	100%
«Заслуженный тренер России»	100%
«Заслуженный тренер СССР»	100%
«Заслуженный мастер спорта России»	100%
«Заслуженный мастер спорта СССР»	100%
«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	100%
«Мастер спорта России международного класса»	40%
«Мастер спорта СССР международного класса»	40%
«Гроссмейстер России»	20%
«Гроссмейстер СССР»	20%
«Мастер спорта России»	20%
«Мастер спорта СССР»	20%
Ведомственные награды	20%

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в таблице 7.

Таблица 7

Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	50%

2.6.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в процентах от минимального оклада следующим образом:

- для должностей категории работников физической культуры и спорта, работников образования - от стажа работы по специальности либо от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;
- для административно-хозяйственного персонала – от общего стажа работы;
- вспомогательному персоналу учреждения - от общего стажа работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени надбавки за выслугу лет устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада приведены в таблице 8.

Таблица 8

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 30% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет) в течение первых 4 лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

2.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и так далее);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам выплачиваются единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Премирование работников учреждений осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

Работникам выплачиваются материальная помощь и иные выплаты (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения.

в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

2.6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные пунктом 2.6 настоящего Положения, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в учреждениях.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в зависимости от показателя среднесписочной численности учреждения за предыдущий финансовый год на основании приказа руководителя структурного подразделения в подведомственном подчинении, которого находится учреждение.

При приеме на работу руководителя, размер должностного оклада устанавливается на основании представленной отчетной формы «Сведения о среднесписочной численности работников» за финансовый год, предшествующий году приема.

Среднесписочная численность за предыдущий финансовый год	Должностной оклад
до 35	40 616,00
от 36 до 60	42 308,00
от 61 до 80	43 999,00
свыше 80	45 692,00

При приеме на работу руководителя во вновь создаваемое учреждение размер должностного оклада устанавливается в зависимости от показателя штатной численности учреждения:

Среднесписочная численность за предыдущий финансовый год	Должностной оклад
до 35	40 616,00
от 36 до 60	42 308,00
от 61 до 80	43 999,00
свыше 80	45 692,00

Оплата труда руководителей производится в пределах объемов средств, определенных в соответствии с Методикой планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, утвержденный приказом департамента финансов.

Должностной оклад руководителя повышается при индексации заработной платы, установленной распоряжением Правительства Нижегородской области о принятии мер по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области.

Изменение условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается приказом руководителя структурного подразделения администрации города Дзержинска в подведомственности которого находится учреждение, в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется путем деления среднемесячной платы руководителя и его заместителей на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, заместителей руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных пунктом 2.5. «Компенсационные выплаты» настоящего Положения, в процентах к должностным окладам, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.5. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

Указанные выплаты устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя учреждения, установленными учредителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу руководителя структурного подразделения администрации города Дзержинска, в подведомственности которого находятся учреждения, с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, в пределах фонда оплаты труда.

3.5.1. Для руководителя устанавливаются следующие размеры выплат стимулирующего характера:

3.5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 30% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Количество спортсменов, имеющих массовые спортивные разряды, от общей численности учащихся	До 10 баллов Более 25% от общей численности учащихся – 10 баллов От 10 до 25% от общей численности учащихся – 5 баллов От 0 до 10% от общей численности учащихся – 0 баллов	1 раз в год
2.	Количество воспитанников - призеров и победителей соревнований, чемпионатов и т.д.	До 20 баллов Международный уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) – 3 балла за каждого участника; 5 баллов – команда от 5 человек Всероссийский уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) – 2 балла за каждого участника; 3 балла – команда от 5 человек Межрегиональный и региональный уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) - 1 балл за каждого участника; 2 балла – команда от 5 человек Городской уровень – 0,5 балла за каждого участника; 1 балл – команда от 5 человек	1 раз в полугодие
3.	Повышение квалификации и (или) профессиональной подготовки сотрудников: участие руководителя,	До 10 баллов Наличие повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки	1 раз в полугодие

	сотрудников в мероприятиях по повышению квалификации, по повышению профессиональной подготовки, а также в профессиональных конкурсах, мастер-классах, открытых уроках, семинарах, конференциях и т.д.	сотрудников, но не менее чем у 5% от общего количества работников учреждения	
4.	Организация и проведение учреждением спортивно-массовых мероприятий различных уровней (соревнований, чемпионатов, конкурсов, фестивалей и т.д.) в качестве учреждения-организатора или учреждения, предоставляющего базу	До 15 баллов Организация мероприятия (учитывается каждое мероприятие): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 3 балла Региональный уровень - 2 балла Городской уровень – 1 балл Предоставление базы для проведения мероприятия (учитывается каждое мероприятие): Международный уровень – 3 балла Всероссийский уровень – 2 балла Региональный уровень - 1 балл Городской уровень – 0,5 балла	1 раз в полугодие
5.	Участие в выездных спортивных мероприятиях (тренировочных сборах, соревнованиях)	До 10 баллов Международный уровень – 3 балла за каждого участника; 5 баллов – команда от 5 человек Всероссийский уровень – 2 балла за каждого участника; 3 балла – команда от 5 человек Межрегиональный и региональный уровень - 1 балл за каждого участника; 2 балла – команда от 5 человек	1 раз в полугодие
6.	Участие учреждения в	До 10 баллов	1 раз в полугодие

	мероприятиях, определенных календарем официальных городских мероприятий и в рамках взаимодействия со структурным подразделением администрации города Дзержинска Нижегородской области в ведомственном подчинении, которого находится учреждение	За организацию мероприятий – 10 баллов За участие в мероприятиях – 5 баллов Неучастие – 0 баллов	
7.	Участие учреждения и/или сотрудников в грантовых конкурсах различного уровня	До 5 баллов Участие – 5 балла Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Участие в федеральных и региональных программах (национальные проекты, адресная инвестиционная программа и т.д.)	До 10 баллов Реализация проекта в рамках федеральных или региональных программ – 10 баллов Вхождение в федеральную или региональную программу – 5 баллов Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
9.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета руководителя и заместителей руководителя)	До 10 баллов Наличие роста - 10 баллов Отсутствие роста - 0 баллов	1 раз в год
Максимальное количество – 100 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
85 баллов и выше	30%
От 75 до 84 баллов	25%
От 65 до 74 баллов	20%
От 55 до 64 баллов	15%
От 45 до 54 баллов	10%
Менее 45 баллов	Не выплачивается

3.5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 15% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объеме муниципального задания (с учетом допустимых отклонений)	До 5 баллов Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг/работ	До 10 баллов Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг/работ – 10 баллов Наличие обоснованных жалоб от потребителей услуг/работ – 0 баллов	1 раз в полугодие
3.	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов	До 5 баллов Отсутствие предписаний – 5 баллов Своевременное выполнение предписаний – 2 балла (за выполнение одного предписания) Выполнение предписаний с нарушением сроков – 0 баллов	1 раз в полугодие
4.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений структурного подразделения администрации города, в подведомственности которого находится учреждение, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.	До 5 баллов Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	До 5 баллов Отсутствие - 5 баллов	1 раз в полугодие

	(задолженность не более 2-х месяцев)	Наличие - 0 баллов	
6.	Соблюдение соотношения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала	До 10 баллов Соблюдение – 10 баллов Не соблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов (для учреждений с численностью сотрудников более 35 человек)	До 5 баллов Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Функционирование сайта и групп в социальных сетях	До 5 баллов Наличие и регулярное размещение информации- 5 баллов Наличие и не своевременное размещение информации - 2 балл Отсутствие - 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество баллов – 50			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
45 баллов и выше	15%
От 30 до 44 баллов	10%
От 20 до 29 баллов	5%
Менее 20 баллов	Не выплачивается

3.5.1.3. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения.

Величина надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет, процент оклада (ставки), ежемесячно
от 3 до 8 лет включительно	10
от 8 до 13 лет включительно	15
от 13 до 18 лет включительно	20
от 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.5.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы руководителя:

Премирование руководителя производится по итогам выполненной работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также по достижении определенных результатов.

Премирование по итогам выполненной работы за определенный период осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя структурного подразделения администрации города Дзержинска в ведомстве, которого находится учреждение, с учетом трудового вклада руководителя и фактически отработанного времени.

Премияльные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителям организаций, имеющим дисциплинарное взыскание, не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

3.6. Для заместителей руководителя устанавливаются следующие размеры выплат стимулирующего характера:

3.6.1. Заместителям руководителя МБУ СШ «Магнитная Стрелка» выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу руководителя МБУ СШ «Магнитная Стрелка», с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителей руководителя, в пределах фонда оплаты труда.

3.6.1.1. Критерии оценки для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ для заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

3.6.1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 30% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Количество спортсменов, имеющих массовые спортивные разряды, от общей численности учащихся	До 10 баллов Более 25% от общей численности учащихся – 10 баллов От 11 до 25% от общей численности учащихся – 5 баллов От 0 до 10% от общей численности учащихся – 0 баллов	1 раз в год

2.	Количество воспитанников - призеров и победителей соревнований, чемпионатов и т.д.	<p>До 20 баллов</p> <p>Международный уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) – 3 балла за каждого участника; 5 баллов – команда от 5 человек</p> <p>Всероссийский уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) – 2 балла за каждого участника; 3 балла – команда от 5 человек</p> <p>Межрегиональный и региональный уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) - 1 балл за каждого участника; 2 балла – команда от 5 человек</p> <p>Городской уровень – 0,5 балла за каждого участника; 1 балл – команда от 5 человек</p>	1 раз в полугодие
3.	Повышение квалификации и (или) профессиональной подготовки сотрудников: участие руководителя, сотрудников в мероприятиях по повышению квалификации, по повышению профессиональной подготовки, а также в профессиональных конкурсах, мастер-классах, открытых уроках, семинарах, конференциях и т.д.	<p>До 10 баллов</p> <p>Участие в мероприятиях (учитывается каждое мероприятие и каждый участник):</p> <p>Международный уровень – 5 баллов за 1 чел.</p> <p>Всероссийский уровень – 4 балла за 1 чел.</p> <p>Региональный уровень - 3 балла за 1 чел.</p> <p>Городской уровень – 1 балл за 1 чел.</p>	1 раз в полугодие
4.	Участие учреждения и/или сотрудников в грантовых конкурсах различного уровня	<p>До 5 баллов</p> <p>Победа в грантовом конкурсе – 5 баллов</p> <p>Участие – 2 балла</p> <p>Неучастие – 0 баллов</p>	1 раз в полугодие

5.	Результаты участия в федеральных и региональных программах (национальные проекты, адресная инвестиционная программа и т.д.)	До 10 баллов Реализация проекта в рамках федеральных или региональных программ – 10 баллов Вхождение в федеральную или региональную программу – 5 баллов Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Наличие обоснованных жалоб	Отсутствие-5 баллов Наличие -0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество баллов - 60 баллов			

3.6.1.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 15% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объёме муниципального задания (с учетом допустимых отклонений)	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг/работ	Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг/работ – 10 баллов Наличие обоснованных жалоб от потребителей услуг/работ (зафиксированных учреждением или органами власти в письменной или устной форме) – 0 баллов	1 раз в полугодие
3.	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний - 5 баллов Своевременное выполнение предписаний – 2 балла (за выполнение одного предписания) Выполнение предписаний с нарушением сроков – 1 баллов	1 раз в полугодие
4.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений структурного	Выполнение – 5 баллов Выполнение с нарушениями – 2 балла Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие

	подразделения администрации города, в подведомственности которого находится учреждение, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.		
5.	Соблюдение соотношения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала	Соблюдение – 10 баллов Не соблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Прием на работу инвалидов	Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество баллов - 40 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
35 баллов и выше	15%
От 25 до 34 баллов	10%
От 15 до 24 баллов	5%
Менее 15 баллов	Не выплачивается

3.6.1.2. Критерии оценки для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ для заместителя директора по учебно-спортивной работе.

3.6.1.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 30% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Количество спортсменов, имеющих массовые спортивные разряды, от общей численности учащихся	До 10 баллов Более 25% от общей численности учащихся – 10 баллов От 11 до 25% от общей численности учащихся – 5 баллов От 0 до 10% от общей численности учащихся – 0 баллов	1 раз в год

2.	Количество воспитанников - призеров и победителей соревнований, чемпионатов и т.д.	<p>До 15 баллов</p> <p>Международный уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) – 3 балла за каждого участника; 5 баллов – команда от 5 человек</p> <p>Всероссийский уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) – 2 балла за каждого участника; 3 балла – команда от 5 человек</p> <p>Межрегиональный и региональный уровень (соревнования из ЕКП Министерства спорта РФ на текущий год) - 1 балл за каждого участника; 2 балла – команда от 5 человек</p> <p>Городской уровень – 0,5 балла за каждого участника; 1 балл – команда от 5 человек</p>	1 раз в полугодие
3.	Организация и проведение учреждением спортивно-массовых мероприятий различных уровней (соревнований, чемпионатов, конкурсов, фестивалей и т.д.) в качестве учреждения-организатора или учреждения, предоставляющего базу	<p>До 15 баллов</p> <p>Организация мероприятия (учитывается каждое мероприятие):</p> <p>Международный уровень – 5 баллов</p> <p>Всероссийский уровень – 3 балла</p> <p>Региональный уровень - 2 балла</p> <p>Городской уровень – 1 балл</p> <p>Предоставление базы для проведения мероприятия (учитывается каждое мероприятие):</p> <p>Международный уровень – 3 балла</p> <p>Всероссийский уровень – 2 балла</p> <p>Региональный уровень - 1 балл</p> <p>Городской уровень – 0,5 балла</p>	1 раз в полугодие

4.	Участие в выездных спортивных мероприятиях (тренировочных сборах, соревнованиях)	До 10 баллов Международный уровень – 3 балла за каждого участника; 5 баллов – команда от 5 человек Всероссийский уровень – 2 балла за каждого участника; 3 балла – команда от 5 человек Межрегиональный и региональный уровень - 1 балл за каждого участника; 2 балла – команда от 5 человек Городской уровень – 0,5 балла за каждого участника; 1 балл – команда от 5 человек	1 раз в полугодие
5.	Участие учреждения в мероприятиях, определенных календарем официальных городских мероприятий и в рамках взаимодействия со структурным подразделением администрации города Дзержинска Нижегородской области в ведомственном подчинении, которого находится учреждение	До 10 баллов Более 5 мероприятий – 10 баллов От 1 до 5 мероприятий – 5 баллов Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество баллов - 60 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
55 баллов и выше	30%
От 45 до 54 баллов	20%
От 35 до 44 баллов	10%
От 25 до 34 баллов	5%
Менее 25 баллов	Не выплачивается

3.6.1.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ 15% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объеме	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие

	муниципального задания (с учетом допустимых отклонений)		
2.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг/работ	Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг – 10 баллов Наличие обоснованных жалоб от потребителей услуг (зафиксированных учреждением или органами власти в письменной или устной форме) – 0 баллов	1 раз в полугодие
3.	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний - 5 баллов Своевременное выполнение предписаний – 2 балл (за выполнение одного предписания) Выполнение предписаний с нарушением сроков – 1 баллов	1 раз в полугодие
4.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений структурного подразделения администрации города, в подведомственности которого находится учреждение, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.	Выполнение – 5 баллов Выполнение с нарушениями – 2 балла Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Прием на работу инвалидов	Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Функционирование сайта и групп в социальных сетях	Наличие и функционирование - 10 баллов Наличие и не функционирование - 1 балл Отсутствие сайта/группы - 0 баллов	1 раз в полугодие

Максимальное количество баллов - 40 баллов
--

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
35 баллов и выше	15%
От 25 до 34 баллов	10%
От 15 до 24 баллов	5%
Менее 15 баллов	Не выплачивается

3.6.1.3. Критерии оценки для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ для заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

3.6.1.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 30% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Обеспечение текущего контроля за санитарно-гигиеническим состоянием помещений учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности	До 10 баллов	ежемесячно
2.	Контроль за своевременным заключением договоров с поставщиками, подрядчиками и исполнителями услуг	До 10 баллов	ежеквартально
3.	Осуществление деятельности, приносящей доход учреждению.	До 10 баллов Наличие - 10 баллов Отсутствие - 0 баллов	1 раз в полугодие
4.	Обеспечение надлежащего технического состояния здания, помещений, оборудования и инвентаря	До 10 баллов Наличие аварийных ситуаций и их последствий, сбой в текущей деятельности учреждения – 0 баллов Отсутствие аварийных ситуаций и их последствий, своевременное устранение поломок, неисправностей – 10 баллов	1 раз в полугодие

5.	Соблюдение требований безопасности в ходе работы учреждения	Наличие – 10 баллов Отсутствие - 0	1 раз в полугодие
6.	Наличие предписаний контрольно-надзорных органов	Отсутствие - 10 баллов Наличие – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество баллов – 60 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
55 баллов и выше	30%
От 45 до 54 баллов	20%
От 35 до 44 баллов	10%
От 25 до 34 баллов	5%
Менее 25 баллов	Не выплачивается

3.6.1.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ 15% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Наличие предписаний надзорных органов	Отсутствие - 10 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений руководителя, отсутствие нарушений сроков отчетов	Выполнение - 10 баллов Невыполнение - 0 баллов	1 раз в полугодие
3.	Упорядоченное ведение учета имущества и материальных ценностей учреждения	Соблюдение - 10 баллов Несоблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие
4.	Своевременная подготовка учреждения к работе (осенне-зимний период, весенне-летний пожароопасный период,	Соблюдение - 10 баллов Несоблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие

	начало учебного года)		
Максимальное количество баллов – 40баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
35 баллов и выше	15%
От 25 до 34 баллов	10%
От 15 до 24 баллов	5%
Менее 15 баллов	Не выплачивается

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Премияльные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются с учетом выполнения показателей эффективности в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания, предусматривается персональная повышающая надбавка от должностного оклада.

Размеры выплат руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания.

Наименование почетных званий и ведомственных наград	Размеры выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»	15%
«Заслуженный тренер России»	15%
«Заслуженный тренер СССР»	15%
«Заслуженный мастер спорта России»	20%
«Заслуженный мастер спорта СССР»	20%
«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	15%
«Мастер спорта России международного класса»	15%
«Гроссмейстер России»	15%
«Мастер спорта СССР международного класса»	15%
«Гроссмейстер СССР»	15%
«Мастер спорта России»	10%
«Мастер спорта СССР»	10%
Ведомственные награды	10%

Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации, его заместителей размещается в

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, установленном постановлением администрации города Дзержинска от 13.02.2017 № 326 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий города Дзержинска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации».

3.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

3.9.1. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного инженера осуществляется при формировании городского бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению учредителя.

4. Особенности оплаты труда по нормативам за одного занимающегося для тренеров, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья

Размеры оплаты труда, численный состав занимающихся и объем учебно-тренировочной работы тренеров, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья, определяется в соответствии с таблицей 12.

Группа, к которой относится занимающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 13 и 14).

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи с чем они нуждаются в относительно меньшей посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях. Минимальный физический недостаток для допуска к соревнованиям лиц с ампутацией одной нижней конечности должен выражаться в том, чтобы ампутация проходила через голеностопный сустав. С ампутацией верхней

конечности - через лучезапястный. При прочих поражениях опорно-двигательного аппарата укорочение конечности должно быть на 10 см.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс B3),
- нарушение слуха, полная потеря слуха,
- умственная отсталость выше 60 IQ (как правило, спортсмены INAS-FID),
- ахондроплазия (карлики),
- детский церебральный паралич (классы CP7 - CP8),
- высокая ампутация двух нижних конечностей (классы 57, 58, соревнуются в креслах-колясках),
- ампутация или порок развития:
 - ✓ одной нижней конечности ниже коленного сустава (класс A4),
 - ✓ односторонняя ампутация стопы по Пирогову в сочетании с ампутацией стопы на различном уровне с другой стороны (класс A3),
 - ✓ одной верхней конечности ниже локтевого сустава (класс A8),
 - ✓ одной верхней конечности ниже локтевого сустава и одной нижней конечности ниже коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс A9),
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются достаточно выраженными нарушениями.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс B2), 40
- умственная отсталость от 60 до 40 IQ,
- детский церебральный паралич (классы CP5 - CP6),
- спинномозговая травма (классы 55, 56, передвигаются в креслах-колясках),
- ампутация или порок развития:
 - ✓ одной верхней конечности выше локтевого сустава (класс A6), одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс A9),
 - ✓ двусторонняя ампутация предплечий (классы A5, A7),
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- полная потеря зрения (класс B1),
- детский церебральный паралич (классы CP1 - CP4, передвигающиеся в креслах-колясках),
- спинномозговая травма (классы 51 - 54, передвигающиеся в креслах-колясках),
- ампутация или порок развития: (классы A1, A2, A5) двусторонняя ампутация бедер (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра с вычленением (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра в сочетании с ампутацией стопы или голени с другой стороны, двусторонняя ампутация плеч, ампутация четырех конечностей,
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

Для группы лиц, занимающихся легкой атлетикой в трековых видах в классах с T51 по T54 и с T32 по T34 спортсмены передвигаются только в колясках. В метаниях в классах с F51 по F58 и с F32 по F34 спортсмены выступают на специальном станке.

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на учреждение и осуществляется один раз в год (в начале тренировочного года). Для определения группы по степени функциональных возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, старший тренер по адаптивной физической культуре и спорту, врач (невролог, травматолог, при необходимости - офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

В случае необходимости объединения в одну учебную группу занимающихся, разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп

производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру, как другие тренеры, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства также и тренеры по смежным видам спорта) при условии их одновременной с основным тренером работы со спортсменами.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп		Нормативный объем недельной нагрузки	Объем работы по индивидуальным планам	Общедовый объем	Размер норматива труда тренера по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
			оптимальная	допустимая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
спортивно-оздоровительный	весь период	III	10	15	5		230	2,80%
		II	8	12	5		230	3,50%
		I	3	5	5		230	9,30%
начальной подготовки	первый год	III	10	15	6		276	3,30%
		II	8	12	6		276	4,20%
		I	3	5	6		276	11,10%
	второй и последующие годы	III	8	12	9		414	6,30%
		II	6	9	9		414	8,30%
		I	2	3	9		414	25,00%
тренировочный	первый год	III	6	9	9	3	552	8,30%
		II	5	8	9	3	552	10,00%
		I	2	3	12	3	552	25,00%
	второй-третий год	III	5	8	12	6	828	13,30%
		II	4	6	12	6	828	16,70%
		I	2	3	15	6	828	33,30%
	четвертый и	III	4	6	15	6	966	20,80%

совершенствования спортивного мастерства	последующие годы	II	3	5	15	6	966	27,80%
		I	1	2	15	6	966	83,30%
	первый год	III	3	5	15	9	1 104	27,80%
		II	2	3	15	9	1 104	41,70%
		I	1	2	15	9	1 104	83,30%
	второй и последующие годы	III	3	5	18	9	1 242	33,30%
		II	2	3	18	9	1 242	50,00%
		I	1	2	18	9	1 242	100,00%

Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«СШ «Магнитная Стрелка»

**Перечень
должностей и профессий работников основного, вспомогательного и
административно-управленческого персонала
МБУ ДО «СШ «Магнитная Стрелка»**

1. Перечень должностей работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений физической культуры и спорта, относимых к административно-управленческому персоналу:

- директор;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по учебно-спортивной работе.

2. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу:

- дежурный;
- инструктор-методист;
- начальник отдела (по виду или группе видов спорта);
- специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря оборудования;
- старший инструктор-методист;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер-преподаватель.

3. Перечень должностей работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений физической культуры и спорта, относимых к вспомогательному персоналу:

- водитель;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- секретарь руководителя;
- сторож-вахтер;
- уборщик служебных помещений.

