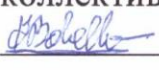


СОГЛАСОВАНО

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

«30» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ЦФКС

 Е.В.Пушкарева
«30» декабря 2021 года


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

г. Вилючинск, 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры и спорта»» (далее Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 13.06.2013 № 242-П «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Камчатского края», постановлением администрации Вилучинского городского округа от 10.09.2008 № 1246 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета», Постановлением Администрации Вилучинского городского округа от 26.12.2017 № 1296 (с изменениями и дополнениями) и включает в себя:

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

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

- условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения.

1.2. Настоящее Положение утверждается с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Инспектор по кадрам	среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	4210
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (квалифицированные рабочие, служащие), специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет	4673
2 квалификационный уровень		
нет		
3 квалификационный уровень		
нет		
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» или «ведущий»		
Механик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) без предъявления требований к стажу работы	5164
	высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж в должности механика не менее 3 лет	5687
	высшее образование и стаж работы в должности механика не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж работы в должности механика не менее 5 лет	6208
	высшее образование и стаж работы в должности механика не менее 5 лет	6798
	высшее образование и стаж работы не менее 7 лет	7488
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень		

Документовед	высшее образование без предъявления требований к стажу работы	5164
Инженер – электроник (электроник)	высшее (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование (специалист среднего звена) и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	7488
	высшее (техническое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	8176
Инженер	высшее образование, без предъявления требований к стажу работы	5164
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
Специалист по кадрам	высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 1 года	5164
	высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	5687
Документовед	высшее образование и стаж работы в должности документоведа не менее 1 года	5687
	высшее образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет	6208
Инженер – электроник (электроник)	высшее (техническое) образование и стаж работы в должности электроника III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет	8865
Инженер	высшее образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет	6208
	высшее образование и стаж работы в должности инженера не менее 5 лет	6798
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		
Специалист по кадрам	высшее образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	6208
Документовед	высшее образование и стаж работы не менее 5 лет	6798
	высшее образование и стаж работы не менее 7 лет	7488

Инженер – электроник (электроник)	высшее (техническое) образование и стаж работы в должности электроника II категории не менее 3 лет	9556
Инженер	высшее образование и стаж работы в должности инженера не менее 7 лет	7488
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
Инженер	высшее образование и стаж работы в должности инженера не менее 9 лет, и (или) при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренными по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями	8176
5 квалификационный уровень		
нет		

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
Квалификационный уровень	Должности служащих	Размеры основны х окладов, руб.
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	4830
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен-ведущий	5459
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5344
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер	5459
3 квалификационный уровень	Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; старший тренер по адаптивной физической культуре; старший тренер; тренер-консультант	5487

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Руководитель структурного подразделения	Среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) в области физической культуры и спорта, обучение по программам повышения квалификации, стаж работы в должности специалиста, а также на руководящих должностях в сфере физической культуры и спорта или других отраслях не менее 3 лет	9556
	Высшее образование, стаж работы в должности специалиста, а также на руководящих должностях в сфере физической культуры и спорта или других отраслях не менее 3 лет	10342

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень		
Нет		
2 квалификационный уровень		
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист (стажер), имеющий перерыв в работе	7488
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист, не имеющий квалификационной категории	8176
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист, имеющий II квалификационную категорию	8865
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист, имеющий I квалификационную категорию	9556
Врач-специалист	высшее образование, врач-специалист (стажер), имеющий высшую квалификационную категорию	10342
Врач-специалист	высшее образование, врач общей практики (семейный), имеющий высшую квалификационную категорию	11131

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

Спортивный сезон длится один год. Спортивный сезон начинается 01 октября текущего и заканчивается 30 сентября следующего года.

2.2. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку занимающихся (спортсменов) на этапах подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификационным списком, согласно **Приложению 1**.

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

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа профессий первого уровня		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
1 квалификационный уровень		
Уборщик территории	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3568
Кладовщик	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3568
Сторож (вахтер)	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3568
Уборщик служебных помещений	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3568
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3806
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 2 квалификационного разряда без предъявления требований к стажу работы	3568

	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) , наличие 3 квалификационного разряда, без предъявления требований к стажу работы	3806
2 квалификационный уровень		
Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
1 квалификационный уровень		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	среднее профессиональное образование (квалифицированные рабочие, служащие) без предъявления требований к стажу работы	4210
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 4 квалификационного разряда, стаж работы не менее 6 месяцев по профессии слесарь-электрик 3 квалификационного разряда	4210
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 5 квалификационного разряда, стаж работы не менее 6 месяцев по профессии слесарь-электрик 4 квалификационного разряда	4673
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
2 квалификационный уровень		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 6 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 5 квалификационного разряда	5164
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 7 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 6 квалификационного разряда	5687
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
3 квалификационный уровень		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), наличие 8 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 7 квалификационного разряда	6208
4 квалификационный уровень		

Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 8 разряда	6798
	среднее профессиональное образование (специалист среднего звена), стаж работы не менее 3 лет по профессии слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 8 разряда	7488

4. Условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителя руководителя

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Разделом 6 настоящего Положения.

4.12. Условия оплаты труда заместителя руководителя устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами учреждения.

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

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

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

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

Минимальный размер выплаты – 4 % от основного оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

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

Размер доплаты – не менее 25 % от части основного оклада за час работы работника.

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

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

Размер доплат составляет:

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

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

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

- районный коэффициент;

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

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

6.2. В целях формирования мотивации к повышению качества и результативности

труда работникам учреждений могут устанавливаться:

- стимулирующие надбавки
- повышающие коэффициенты к основным окладам (персональный повышающий коэффициент; повышающий коэффициент за выслугу лет).

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения:

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента к основному окладу за выслугу лет работникам учреждения могут устанавливаться:

- при выслуге от 3 до 5 лет – 0,10;
- при выслуге от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге свыше 10 лет – 0,20;

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет не устанавливается работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы или работы в сфере физической культуры и спорта, а также заместителям директора.

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

6.6. Определение размеров окладов работников физической культуры и спорта, занимающих должности: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивной организации; тренер по адаптивной физической культуре; тренер; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации; старший тренер по адаптивной физической культуре; старший тренер; тренер-консультант, спортсмен-инструктор, инструктор по спорту осуществляется исходя из основных окладов и следующих повышающих коэффициентов, устанавливаемых в размерах согласно **приложению 2** к настоящему положению:

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

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

Применение повышающего коэффициента к основному окладу, устанавливаемых в размерах согласно **приложению 2** к настоящему положению, образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местности с особыми климатическими условиями.

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

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

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

6.8. При наличии победителей и призеров на соревнованиях тренеру, инструктору-методисту, инструктору по спорту (при условии непосредственной подготовки им занимающихся) устанавливается стимулирующая надбавка (**приложение 4**).

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

6.10. Коэффициент специфики работы в размере 0,15 устанавливается инструктору-методисту, старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту по адаптивной физической культуре, старшему инструктору-методисту по адаптивной физической культуре, тренеру, старшему тренеру, тренеру по адаптивной физической культуре, тренеру-консультанту, руководителям структурных подразделений по спортивной подготовке, иным работникам учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении тренировочного процесса на этапах совершенствования спортивного мастерства.

Перечень должностей иных работников учреждений, непосредственно участвующих в обеспечении тренировочного процесса, которым устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,15 утверждается руководителем учреждения.

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

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках.

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

квалификационную категорию.

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

6.12 Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами при первом трудоустройстве по профильной специальности в Учреждении, устанавливается стимулирующая выплата к основному окладу (основному должностному окладу) в размере до 50 %.

Решение об установлении стимулирующей выплаты к основному окладу (основному должностному окладу) за наставничество и его размерах принимает руководитель учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании положения о наставничестве, разработанного (утвержденного) в Учреждении.

6.13 Стимулирующая надбавка иным работникам учреждения устанавливается с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы (**приложение № 5**). Размер стимулирующей надбавки устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

7. Премирование работников

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премий:

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

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

- заместителей руководителя, специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения.

7.3. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников МБУ ЦФКС.

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

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

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

9. Другие вопросы оплаты труда

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

Основанием для начисления материальной помощи работнику является приказ руководителя учреждения.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с заключением брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги), брата, сестры);
- в связи с причиненным ущербом здоровью работника учреждения и (или) его имуществу в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;
- в связи с заболеванием, получением травмы работником учреждения, близким родственником (родителем, супругом, ребенком);
- в связи с тяжелым материальным положением.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает начальник отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в пункте 9.2 настоящего раздела.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, подтверждающих наступление события. Вопрос о выплате материальной помощи в связи с тяжелым материальным положением работника рассматривается индивидуально по отношению к каждому работнику, наличие подтверждающих документов не требуется.

Выплаты, установленные пунктом 9.2 настоящего раздела, начисляются работнику без учета районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

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

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

10. Минимальный размер оплаты труда

10.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного в Камчатском крае.

10.2. Расчет величины доплаты до МРОТ работникам устанавливается следующим образом:

- 10.2.1. При расчете доплаты до МРОТ не учитываются следующие выплаты работнику:
- социального характера (единовременные премии к юбилею, праздничным датам, материальная помощь);
 - единовременные премии (Постановление ВС РФ от 10.02.2020 г. N 65-АД20-1);
 - повышающие надбавки за труд во вредных или опасных условиях (ТК РФ, ст. 146, 147);
 - северные надбавки (ТК РФ, ст. 146, 148, постановление КС РФ от № 38-П от 07.12.2017 г.);
 - ночные, праздничные, сверхурочные (ТК РФ, ст. 154, ст. 112, ст. 152, постановление КС РФ от 11.04.2019 года № 17-П);
 - совместительство, совмещение (ТК РФ, ст. 282, ст. 60.2, постановление КС от 16.12.2019 года № 40-П).

10.2.2. В состав заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ включаются стимулирующие выплаты постоянного характера.

10.2.3. В случае, если размер начисленной за месяц заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не превышает МРОТ в Камчатском крае, установленный на текущую дату, работнику производится доплата до установленного размера МРОТ в виде единовременной выплаты. Такая выплата производится на основании приказа руководителя учреждения.

11. Формирование фонда оплаты труда

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

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

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

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

Фонд оплаты труда работников учреждения направляется на следующие выплаты:

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

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

11.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 11.2 настоящего раздела.

11.4. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на стимулирующие выплаты и премирование работников учреждения.

Приложение 1
к положению «О системе оплаты труда
работников МБУ ЦФКС»

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

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	норматив оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (спортсмена) (в процентах от оклада (должностного оклада)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	1 год обучения	3	3	3
	свыше 1 года обучения	6	5	4
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1-2 год обучения	9	8	7
	свыше 2 лет обучения	15	13	11
Совершенствования спортивного мастерства	до 1 года	24	21	18
	свыше 1 года	39	34	29
Высшего спортивного мастерства	весь период	42	36	35

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

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

3. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

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

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

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

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

Примечание:

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

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

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

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

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

**Размеры стимулирующих надбавок за участие в подготовке
высококвалифицированных спортсменов и обеспечение высококачественного
тренировочного процесса**

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое спортсменом место	Норматив оплаты труда тренера за участие в подготовке одного высоко- квалифициро- ванного спортсмена (в процентах от оклада (должност- ного оклада)	Размер надбавки за обеспечение высоко- качественного тренировочного процесса (в процентах от оклада)
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	15
1.2.	Олимпийские игры; чемпионат мира; чемпионат Европы, Кубок мира; Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1	до 150	10
1.3.	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира; Кубок Европы; чемпионат России; Кубок России	4-6 2-3 1-3 1	до 100	
1.4.	Олимпийские игры, чемпионат мира, Европы, Кубок мира; первенство мира, Европы; официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	участие 1-3 1	до 80	8
1.5.	Чемпионат России; первенство России (молодежь, юниоры); первенство России (старшие юноши); первенство мира, Европы; официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 4-6 1-3	до 75	5

1.6.	Финал Спартакиады молодежи России; финалы Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	до 60	
1.7.	Первенство России (старшие юноши); финалы Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ; официальные всероссийские спортивные соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе спортивной сборной команды Камчатского края	2-3 2-3 1-3	до 50	3
1.8.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50	5
2. В командных игровых видах спорта				
2.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира, Европы	1	до 200	15
2.2.	Олимпийские игры; чемпионат мира, Европы	2-6 2-3	до 150	10
2.3.	Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1-3	до 100	10
2.4.	За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России; на первенстве России; в финалах Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1-2 1	до 80	5
2.5.	За подготовку команды, занявшей: на Чемпионате России; на первенстве России; в финалах Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 3-4 2-3	до 50	5
2.6.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50	5
2.7.	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной; молодежный состав сборной; юношеский состав сборной		до 100 до 75 до 50	8 8 5

Примечание:

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

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

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

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

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

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

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

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

**Размеры стимулирующих надбавок работникам
муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры и спорта»**

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

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1-3 места	До 40
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъектов Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации	1-3 места	До 30
Победы в краевых соревнованиях	1 место 2-3 места	до 15 % до 10 %
Победы официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1-3 места	до 5 %
Участие в региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации		до 15 %

Примечание:

1. Стимулирующая надбавка за наличие победителя или призера в соревновании устанавливается тренеру (инструктору-методисту, инструктору по спорту при

непосредственной подготовке занимающегося к соревнованиям) с даты проведения соревнований на 1 год.

2. При наличии более одного победителя (призера) за одно соревнование стимулирующая надбавка устанавливается один раз.

3. Стимулирующая надбавка устанавливается при наличии победителя или призера в личном Первенстве, командном Первенстве ДФО за занимающихся, получивших право на выход в финал Первенства России.

4. Победители или призеры в командных игровых видов спорта при установлении стимулирующей надбавки учитываются, как один победитель или призер.

5. Стимулирующая надбавка за участие в региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации устанавливается тренеру один раз, за одно участие (в период проведения соревнований).

6. Стимулирующая надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

**Критерии оценки эффективности деятельности
работников МБУ ЦФКС**

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по физкультурно-спортивной работе		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Развитие видов спорта, направлений спортивно- массовой работы	За каждое отделение, направление физкультурно-спортивной работы	От 1 до 5
Выполнение количественных и качественных показателей муниципального задания	По каждому разделу муниципального задания:	2
Наличие победителей и призеров официальных спортивных соревнований: Межрегиональные и всероссийские	За каждого победителя и призера соревнований	2
Краевые	За высокие результаты муниципального образования	5
	За каждого победителя в личном первенстве	0,5
	За команду-победителя в командных видах спорта	1
	За победу/ призовое место муниципального образования	От 1 до 3
Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий	Регулярные физкультурные занятия для лиц с ОВЗ Муниципальные и межмуниципальные физкультурно- спортивные мероприятия	От 1 до 8 От 1 до 8
Отсутствие травматизма занимающихся при проведении тренировочных занятий и соревнований	Отсутствуют случаи травматизма за отчетный период	3
	Имеются случаи травматизма в отчетном периоде	0
Доля занимающихся спортивной школы, зарегистрированных в АИС ГТО	Более 90% 70% и менее	3 Минус 3
Доля занимающихся спортивной школы, выполнивших нормативы ГТО на знак отличия комплекса ГТО	Более 80% 50% и менее	5 Минус 3

Доля работников учреждения, зарегистрированных в АИС ГТО	Более 75%	3
Работа с сайтом учреждения (социальные сети)	Качество, полнота и своевременность подготовки информации для размещения на сайте	До 3
Распространение опыта в сфере физической культуры и спорта (выступление с докладами, проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов, конференций и т.д.)	Краевой уровень	3
	Муниципальный уровень	2
Участие учреждения в конкурсах физкультурно-спортивной направленности различного уровня	Участие	2
	Призовое место	4
ИТОГО	100 баллов и выше	60%
	70-99 баллов	50%
	60-69 баллов	45%
	50-59 баллов	40%
	40-49 баллов	35%
	30-39 баллов	30%
	20-29 баллов	20%
	10-19 баллов	10%
Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по спортивно-массовой работе		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Развитие видов спорта, направлений спортивно-массовой работы	За каждое отделение, направление спортивно-массовой работы	От 1 до 5
Выполнение количественных и качественных показателей муниципального задания	По каждому разделу муниципального задания:	2
Наличие победителей и призеров официальных спортивных соревнований: Межрегиональные и всероссийские Краевые	За каждого победителя и призера соревнований	2
	За каждого победителя в личном первенстве	0,5
	За команду-победителя в командных видах спорта	1
Наличие квалифицированных спортсменов 1 спортивный разряд	Выполнение спортивных разрядов за отчетный период (за каждого разрядника)	1

Кандидат в мастера спорта		3
Мастер спорта России		5
Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий	Муниципальные и межмуниципальные спортивно-массовые мероприятия Спортивного лагеря Учебно-тренировочных сборов (не менее 14 дней, не менее 12 чел.)	От 1 до 8 5 2
Доля занимающихся спортивной школы, зарегистрированных в АИС ГТО	Более 90% 70% и менее	3 Минус 3
Доля занимающихся спортивной школы, выполнивших нормативы ГТО на знак отличия комплекса ГТО	Более 80% 50% и менее	5 Минус 3
Работа с сайтом учреждения (социальные сети)	Качество, полнота и своевременность подготовки информации для размещения на сайте	До 3
Распространение опыта в сфере физической культуры и спорта (выступление с докладами, проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов, конференций и т.д.)	Краевой уровень	3
	Муниципальный уровень	2
Участие учреждения в конкурсах физкультурно-спортивной направленности различного уровня	Участие	2
	Призовое место	4
ИТОГО	100 баллов и выше	60%
	70-99 баллов	50%
	60-69 баллов	45%
	50-59 баллов	40%
	40-49 баллов	35%
	30-39 баллов	30%
	20-29 баллов	20%
	10-19 баллов	10%
Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Единовременная пропускная способность (ЕПС) спортивных сооружений и помещений, приспособленных для занятий физической культурой и спортом	За каждые 15 человек	0,5

Наличие обоснованных замечаний представителей учредителя или жалоб физических лиц к состоянию и обслуживанию спортивных сооружений	За каждое замечание или жалобу	Минус 1
Отсутствие предписаний (не капитального характера) контролирующих органов (пожарный надзор, респотребнадзор)	Отсутствуют предписания Ведется работа по устранению предписаний	2 1
Организация работы по направлению энергоэффективности:	Реализация мероприятий программы энергосбережения Подготовка и сдача отчетов по энергоэффективности	2 От 5 до 10
Организация работы по сбору, накоплению и утилизации отходов I-IV классов опасности	Работа организована без замечаний, своевременная утилизация. Имеются замечания по организации сбора, хранения и утилизации отходов	5 0
Обеспечение эффективного использования имущества в соответствии с видом деятельности учреждения	Отсутствуют факты неэффективного использования имущества учреждения Имеются факты неэффективного использования имущества	5 0
Подготовка информации по запросам учредителя, контролирующих органов	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации Оперативность при подготовке запрашиваемой информации	3 3
Выполнение работ (подготовка документов, размещение информации) по заключению хозяйственных договоров	Своевременное и оперативное заключение договоров Подготовка документации для конкурентной закупки	От 2 до 5 От 5 до 10
Развитии материально-технической базы учреждения	Своевременное списание материально-технических средств Регулярное пополнение (организация ремонта) материально-технической базы учреждения	От 2 до 5 От 5 до 8
Повышение квалификации по направлению деятельности (пожарная безопасность, ГО и ЧС, антитеррор, антикоррупция, охрана труда, санитарное обучение, 44-ФЗ)	Своевременное повышение квалификации	2
Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан (выполнение требований противопожарной безопасности,	Функционирование ОПС, своевременное проведение противопожарных инструктажей, обучение персонала. Функционирование тревожной кнопки, своевременная разработка	От 2 до 5 От 2 до 5

антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-эпидемиологического законодательства)	документации по антитеррористической защищенности объекта. Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения, своевременное проведение инструктажей по ОТ	От 2 до 5
Реализация мероприятий, направленных на формирование «доступной среды»	Разработка документации Реализация конкретных мероприятий	2 От 2 до 5
ИТОГО	80 баллов и выше 70-79 баллов 60-69 баллов 50-59 баллов 40-49 баллов 30-39 баллов 20-29 баллов 10-19 баллов	60% 55% 50% 45% 40% 30% 20% 10%

Критерии оценки эффективности деятельности инструктора-методиста		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Развитие физической культуры и спорта среди населения, проведение спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий с населением	За каждое мероприятие	От 1 до 8
Проведение физкультурных занятий для лиц с ограниченными возможностями здоровья	Проведение регулярных занятий Проведение отдельных мероприятий	От 5 до 10 От 2 до 5
Разработка инструкций по охране труда, технике безопасности при проведении спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий	Разработано 1-2 инструкции для занимающихся Разработано 3 и более инструкций для занимающихся Разработано 1-2 инструкции для работников учреждения Разработано 3 и более инструкций для работников учреждения	2 От 2 до 5 2 От 2 до 5
Анализ результатов, содержания и опыта работы тренерского состава (опыта своей работы по проведению занятий – для АФК)	Подготовка информационно-аналитической документации	От 5 до 10
Создание элементов методической инфраструктуры	Подготовка и оформление инструктивно-методических материалов Ведение баз данных по различным направлениям деятельности Подготовка информации для размещения на сайте учреждения, в СМИ	От 3 до 5 От 3 до 5 От 3 до 5
Своевременность оформления документов по сопровождению тренировочной деятельности	Оформление разрядов, категорий, составление и корректировка календарного плана соревнований, спортивно-массовых мероприятий, оформление документов по выезду на соревнования, мероприятия	От 2 до 8
Совершенствование профессиональной компетентности	Выступление на конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столах, методических объединениях.	От 8 до 10
Участие учреждения в конкурсах физкультурно-спортивной направленности различного уровня (личный вклад)	Участие Призовое место	От 2 до 5 10
ИТОГО	80 баллов и выше 70-79 баллов 60-69 баллов	50% 45% 40%

	50-59 баллов 40-49 баллов 30-39 баллов 20-29 баллов 10-19 баллов	35% 30% 25% 20% 10%
Критерии оценки эффективности деятельности инструктора по спорту		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Развитие физической культуры и спорта среди населения, проведение спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий с населением	За каждое мероприятие	От 1 до 8
Проведение физкультурных занятий для лиц с ограниченными возможностями здоровья	Проведение регулярных занятий Проведение отдельных мероприятий	От 5 до 10 От 2 до 5
Разработка инструкций по охране труда, технике безопасности при проведении спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий	Разработано 1-2 инструкции для занимающихся Разработано 3 и более инструкций для занимающихся Разработано 1-2 инструкции для работников учреждения Разработано 3 и более инструкций для работников учреждения	2 От 2 до 5 2 От 2 до 5
Анализ результатов, содержания и опыта своей работы	Подготовка информационно-аналитической документации	От 5 до 10
Привлечение населения к регулярным занятиям физической культурой и спортом	Стабильность состава занимающихся Вовлечение населения (увеличение численности занимающихся по сравнению с предыдущим периодом)	От 2 до 5 От 5 до 10
Совершенствование профессиональной компетентности	Выступление на конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столах, методических объединениях.	От 8 до 10
Участие учреждения в конкурсах физкультурно-спортивной направленности различного уровня (личный вклад)	Участие Призовое место	От 2 до 5 10
ИТОГО	80 баллов и выше 70-79 баллов 60-69 баллов 50-59 баллов 40-49 баллов 30-39 баллов 20-29 баллов 10-19 баллов	50% 45% 40% 35% 30% 25% 20% 10%

Критерии оценки эффективности деятельности инспектора по кадрам		
Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы
Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов	Подготовка документов в срок Подготовка документов с нарушением сроков	8 0
Подготовка и обновление должностных инструкций работников	Своевременное подготовка и обновление ДИ. Обновление должностных инструкций с пропуском сроков	8 От 1 до 5
Качественная работа по правовому анализу сложных ситуаций по вопросам трудового права с использованием правовых систем	Работа выполняется своевременно без замечаний Имеются отдельные замечания Работа не ведется	8 От 1 до 3 0
Составление табелей учета рабочего времени работников	Своевременная подготовка табелей Подготовка табелей с пропуском сроков	5 От 1 до 3
Взаимодействие с ЦЗН ВГО (формирование требований к вакантной должности, подача заявок, отчетной документации, заполнение необходимой документации на работников, принятых по направлению ЦЗН)	Своевременно, без замечаний Работа ведется с нарушением сроков	5 От 1 до 3
Ведение воинского учета кадров	Работа ведется без замечаний Имеются замечания	5 0
Ведение архива учреждения (формирование дел, соблюдение сроков хранения документов, выделение документов к уничтожению, уничтожение)	Своевременно, без замечаний, на регулярной основе Не соблюдаются сроки хранения документов, имеются замечания по формированию дел	8 0
Контроль за прохождением работниками медицинских осмотров, подготовка документов к периодическим медицинским осмотрам работников.	Все работники своевременно направляются на медицинские осмотры У работников имеются пропущенные сроки прохождения медосмотров	5 0
Контроль за прохождением работниками санитарно-гигиенического обучения, подготовка документов	Все работники своевременно направляются на санитарно-гигиеническое обучение У работников имеются пропущенные сроки прохождения обучения	5 0

Подготовка представления работников учреждения к награждениям и наградам в профильных ведомствах, органах власти	Своевременная подготовка документов к награждениям Имеются замечания (пропуски сроков) или работа не ведется	5 0
ИТОГО	60 баллов и выше 55-59 баллов 50-54 баллов 45-49 баллов 40-44 баллов 35-39 баллов 30-34 баллов 25-29 баллов 20-24 баллов 15-19 баллов 10-14 баллов	60% 55% 50% 45% 40% 35% 30% 25% 20% 15% 10%

Примечание:

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

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

3. Комиссия назначается два раза в год.

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