

ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
МАУ ДО СШ «Олимп»
Протокол № 2
от «10» октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО СШ «Олимп»
К.К. Лабенский
«10» октября 2023 г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Олимп»**

г. Оленегорск

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением Администрации города Оленегорска от 19.04.2021 года № 286 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи администрации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области», и устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» (далее – МАУ ДО СШ «Олимп, Учреждение, Работодатель).

2. Положение определяет:

- порядок установления окладов (должностных окладов);
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании

структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполняемых работ;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливаемых 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, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- мнения представительного органа работников.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику по безналичному расчету (через банковские счета), во вклады или в кассе учреждения в установленные сроки:

- за первую половину месяца – до 20 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца – до 5 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы осуществляется накануне первого выходного дня.

5. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

6. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. 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.

8. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов)

9. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются

руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положение предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

11. Для работников учреждения размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным группам размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в Приложении № 4 к настоящему Положению.

3. Порядок установления повышающих коэффициентов к минимальным окладам

12. Для работников МАУ ДО СШ «Олимп» устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);
- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Учреждение самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей (катеорию работников).

13. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, тренерам-преподавателям с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 1,25 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 1,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- 1,15 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию образуют новые оклады (ставки), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

14. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

- 1,15 - ведущий,

1,10 - первой категории,

1,05 - второй категории.

15. Работникам устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (выполняемой работе) за работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья - 1,2.

16. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе), указанных в пунктах 13, 14, 15 настоящего Положения, образуют новые должностные оклады (оклады, ставки) работников и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютных размерах к окладам.

17. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставкам) устанавливается работнику 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 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при наличии финансирования.

Размер повышающего коэффициента - от 1,01 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад (оклад, ставку) и не учитывается при определении размеров стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

18. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов.

4. Порядок применения выплат компенсационного характера

19. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах.

При применении к окладу (должностному окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к образованному (новому) окладу (должностному окладу).

21. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,5;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 80%.

21.1. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера выплачивается в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера,

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами, в частности «Положением о гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией, утвержденное решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.02.2009 № 01-11рс».

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты определяется в зависимости от класса (подкласса) условий труда, выявленного в результате специальной оценки условий труда, но не ниже 4 % от оклада (должностного оклада).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

23. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. размер

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

25. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

26. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок применения выплат стимулирующего характера

28. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, Мурманской области, ученую степень, ученое звание;
- за достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания;
- молодому специалисту;

- за результативное участие в подготовке спортсмена;
- 2) премии:
 - за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
 - за выполнение особо важных или срочных работ;
 - единовременные премии.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

При применении к окладу (должностному окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному (новому) окладу (должностному окладу).

30. При наличии финансирования выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с применением демократических процедур с учетом мнения представительного органа работников.

31. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

32. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников, определенными локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда. При

При установлении данных надбавок учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, отменена, или ее размер может быть пересмотрен.

33. Стимулирующую надбавку за стаж работы устанавливают работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта. Право на получение надбавки имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года.

34. Размеры (в процентах от оклада) надбавки за стаж непрерывной работы

работникам при стаже работы:

- от 1 года до 5 лет - 10 %,
- от 5 до 10 лет - 15 %,
- от 10 до 15 лет - 20 %,
- свыше 15 лет - 30 %.

Непрерывный трудовой стаж не зависит от длительности перерыва в трудовой деятельности для ситуаций оформления на работу после увольнения в связи с выходом на пенсию по старости или по выслуге лет.

35. Стимулирующая надбавка за достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания, устанавливается со дня их присвоения. Работникам, имеющим два и более основания для установления стимулирующей надбавки, выплата осуществляется по одному из оснований по выбору работника.

Размеры стимулирующей надбавки работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания, установлены в приложении № 6 к Положению.

36. Стимулирующая надбавка в размере 20% от должностного оклада устанавливается педагогам молодым- специалистам.

К педагогам молодым - специалистам относятся граждане в возрасте до 35 лет, имеющие высшее или среднее профессиональное образование (не зависимо от формы получения образования), приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области для работы в должности педагогического работника. Такой работник в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

Учреждение сохраняет за тренерами-преподавателями, руководящими работниками и специалистами ранее установленные надбавки (доплаты) при передаче лучших спортсменов с целью продолжения совершенствования спортивного мастерства в центры спортивной подготовки, профессиональные образовательные организации, школы-интернаты спортивного профиля стимулирующие выплаты устанавливаются в течение 2-х последующих лет с момента передачи спортсмена при ежегодном подтверждении или улучшении спортсменом его спортивного результата по договору между данными организациями и Учреждениями на срок не более двух лет.

Если спортсмен перешел к другому тренеру-преподавателю и показал более высокий результат (в случае если тренера-преподаватели работают в разных организациях), то первому тренеру-преподавателю, проработавшему со спортсменом 3 года и более, устанавливается стимулирующая выплата в полном объеме в соответствии с Приложением № 5 к Положению.

Если тренер-преподаватель, передавший спортсмена, и последний тренер работают в одной организации, размер стимулирующей выплаты делится между тренерами-преподавателями. Размеры (пропорции) стимулирующей выплаты в данном случае определяются приказом директора.

Если подготовка занимающегося осуществляется с применением бригадного метода работы, размеры (пропорции) стимулирующей выплаты, установленные в соответствии с Приложением № 5 к Положению определяются приказом директора.

Стимулирующие выплаты тренеру-преподавателю за участие спортсменов в составе команды устанавливаются согласно доли участия спортсменов в команде. Доля участия определяется путем деления количества спортсменов данного тренера-преподавателя на

общее количество членов команды.

По результатам участия в межрегиональных и всероссийских соревнованиях в единоборствах, бокса стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом следующих требований: приняли участие не менее 5 субъектов страны, не менее 4 участников в весе, проведено спортсменом не менее 2 поединков. В лыжном спорте, конькобежном спорте следующие требования: засчитывается финальный этап первенства Северо-Западного федерального округа при условии фиксации результатов электронным секундомером (до 0,01 с) или электронным автохронометражем, приняли участие не менее 5 субъектов страны, не менее 10 участников в дисциплине.

Размеры стимулирующей надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена установлены в Приложении № 5 к Положению.

Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены с учетом особенностей вида спорта, специфики упражнений, весовых категорий, уровня результатов выступлений и конкретного вклада каждого тренера-преподавателя.

Стимулирующие выплаты тренеру-преподавателю устанавливаются при условии предшествующей работы спортсмена под его руководством не менее двух лет. В случае работы тренера-преподавателя менее двух лет со спортсменом стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к Положению.

Выплаты устанавливаются работникам, участвующим в подготовке спортсменов, показавших один наивысший результат за учебный год. В случае наличия у одного и того же спортсмена нескольких высоких результатов, возможна премиальная выплата, при наличии финансирования.

37. Стимулирующая надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена.

Стимулирующая надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена устанавливается:

- основному тренеру-преподавателю, отработавшему со спортсменом не менее 1 года до показанного результата;

- тренеру-преподавателю, ранее участвовавшему не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, на срок не менее 2 лет с момента достижения спортивных результатов;

- инструктору-методисту (включая старшего), отработавшему со спортсменом не менее 1 года до показанного результата.

Размер стимулирующей надбавки основному тренеру-преподавателю устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента результата, показанного спортсменом, в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной стимулирующей надбавки спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

При наличии оснований для применения нескольких размеров стимулирующей надбавки за одного спортсмена применяется наивысший размер стимулирующей надбавки.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена установлены в Приложении № 5 к настоящему Положению для учреждений спорта.

Работникам выплачивается премия по результатам работы за квартал и год. Отчетным периодом для выплаты премии по результатам работы за квартал и год является квартал и год. Решение о выплате премии принимается при условии наличия экономии фонда оплаты труда. Выплата премии по результатам работы за 1, 2 и 3 кварталы производится в месяце, следующем за отчетным периодом. При этом решение о выплате премии принимается не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

При принятии решения о выплате премии по результатам работы за квартал и год и ее

размере конкретному работнику учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творческой активности при выполнении отдельных мероприятий, проектов, планов и пр.;
- выполнение дополнительного объема работ, вызванное служебной необходимостью;
- качественная подготовка, своевременность выполнения отдельных поручений и заданий;
- участие и личный вклад работника в выполнении важных мероприятий, направленных на выполнение задач и функций, стоящих перед учреждением;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Конкретный размер премии по результатам работы может определяться как в процентном отношении к окладу, установленному на последнее число квартала (года), так и в абсолютной сумме в рублях.

Размер премии по результатам работы за квартал и год зависит от объема экономии средств по фонду оплаты труда.

Премии по результатам работы за квартал и год начисляются за фактически отработанное время, которое включает в себя отработанные дни, дни нахождения в служебных командировках.

Решение о выплате премии по результатам работы за квартал и год и ее размер в отношении конкретного работника принимается руководителем и оформляется приказом.

Работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, а также освобожденные от замещаемой должности за виновные действия, к премированию по результатам работы за квартал и год не представляются. Премия по результатам работы за квартал и год не выплачивается с месяца, в котором наступило вышеуказанное событие или принято решение о наказании, до месяца, в котором событие утратило силу. Премия по результатам работы за квартал и год в случаях, указанных в настоящем пункте, выплачивается пропорционально количеству полных месяцев, в которых эти события отсутствовали.

Работники, уволенные до момента принятия решения о выплате премии, но работавшие в отчетном периоде, имеют право на получение премии в общем порядке. Работники, уволенные за виновные действия, премированию за отчетный период не подлежат.

На премию по результатам работы за месяц, квартал и год, установленных а процентном отношении к окладу (должностному окладу) начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера. Учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

38. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных, срочных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премирование работника осуществляется за выполнение особо важных и сложных заданий в течение определенного периода времени, либо за выполнение конкретного особо важного и сложного задания.

Основными показателями, определяющими право на получение премии за выполнение особо важных и сложных заданий, а также размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, являются:

- выполнение на высоком профессиональном уровне и в установленный срок конкретных поручений руководителя, главного бухгалтера, его заместителей, по решению вопросов, связанных с необходимостью эффективного обеспечения задач и функций

учреждения по основным направлениям деятельности;

- эффективность полученных результатов работником и (или) соответствующим структурным подразделением в результате внедрения новых форм и методов работы;
- личный вклад в выполнение структурным подразделением комплекса возложенных на него задач и функций в рамках особо важного и сложного задания;
- оперативность, профессионализм и результаты деятельности при решении поставленных задач и подготовке документов в рамках особо важного и сложного задания.

Выплата премий за выполнение особо важных и сложных заданий производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда. На данные цели направляются средства от экономии по фонду оплаты труда.

Размер премий устанавливается руководителем для каждого работника в процентах от оклада и оформляется приказом.

На данную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера. Учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

39. Работникам выплачиваются единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой и Благодарственным письмом министерств и ведомств Мурманской области, муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, Отдела по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области в размерах, установленных соответствующими нормативно-правовыми актами;

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации в размерах, установленных соответствующими нормативно-правовыми актами;

- к праздничным дням (мужчинам - к Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому Дню), профессиональным праздникам - в размере 2000 рублей;

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – в размере 5000 рублей.

6. Иные выплаты

40. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам оказывается материальная помощь из фонда оплаты труда:

1) при рождении ребенка – в размере 5000 рублей;

2) в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, детей, родителей работника) – в размере 5000 рублей, или работника – 10000 рублей;

3) в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи (супруг, супруга, дети, родители работника) – в размере 5000 рублей;

4) в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника) – в размере 10000 рублей;

5) педагогическим работникам при окончательном расчете в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства материальная помощь не выплачивается;

б) педагогу-молодому специалисту в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера;

7) педагогическим работникам в размере одного должностного оклада к отпуску без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера;

41. Решение о выплате материальной помощи принимается на основании личного заявления работника на имя руководителя и документов, подтверждающих соответствующее событие (обстоятельство):

- копия свидетельства о рождении ребенка (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 1 пункта 40 настоящего Положения);

- копия свидетельства о смерти (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 2 пункта 40 настоящего Положения);

- справки медицинского учреждения и /или листа нетрудоспособности, для членов семьи – копия листа нетрудоспособности (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 3 пункта 40 настоящего Положения);

- документов, подтверждающих наличие непредвиденной или чрезвычайной ситуации, справка уполномоченного органа соответствующей организации или комиссии о факте несчастного случая, пожара, аварии, террористического акта, преступления и пр. (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 4 пункта 40 настоящего Положения).

Кроме того, при выплате материальной помощи в случае продолжительной болезни или смерти (гибели) члена семьи работника дополнительно предоставляются копии документов, подтверждающих степень родства (свидетельство о рождении, о браке).

Решение о выплате материальной помощи в случае смерти работника принимается на основании личного заявления члена его семьи (супруга, супруги, родителей, совершеннолетних детей, опекуна (попечителя) несовершеннолетних детей) на имя руководителя и копии свидетельства о смерти работника.

Копии документов, указанных в настоящем пункте, предоставляются с одновременным предоставлением оригиналов, которые возвращаются заявителю после проверки их соответствия копиям.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя.

42. Материальная помощь, оказываемая работникам, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников.

7. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда

43. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

44. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- совмещение профессий;

- расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- повышенной оплаты в случае выполнения работы в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплат, указанных в пунктах 39, 40 настоящего Положения, ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

45. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

46. Абсолютный размер доплаты определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$, где:

D - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$ - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8. Особенности оплаты труда тренеров – преподавателей

47. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

48. Общая продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

49. Объем тренерско-преподавательской нагрузки работникам рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

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

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

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

Об изменениях объема тренерско-преподавательской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерско-преподавательской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Общегодовой объем тренировочно-преподавательской нагрузки, начиная с тренировочного этапа спортивной подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

50. Новая ставка заработной платы с учетом фактической тренерско-преподавательской, учебной нагрузки рассчитывается «почасовым», «подушевым» или «бригадным» методом в зависимости от этапа спортивной подготовки, расчетного норматива за одного занимающегося (группы).

51. Новая ставка заработной платы тренера-преподавателя с учетом фактической тренерско-преподавательской нагрузки при «подушевом» методе рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times \left(\sum N_i \times i \right) \times K_k, \text{ где:}$$

O_n - новая ставка заработной платы тренера-преподавателя с учетом фактической учебной нагрузки;

O - ставка заработной платы;

N_i - расчетный норматив за одного обучающегося ;

i - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу подготовки;

K_k - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

52. Новая ставка заработной платы тренера-преподавателя при «бригадном» методе рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times \left(\sum G \times R \times V \right) \times K_s \times S \times K_k, \text{ где:}$$

O_n - новая ставка заработной платы тренера-преподавателя с учетом фактической тренерской нагрузки;

O - ставка заработной платы;

G - количество групп;

R - норматив за работу с группой;

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S - повышающий коэффициент за специфику работы;

V - коэффициент участия тренера-преподавателя в выполнении объема тренировочной нагрузки;

K_k - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

53. Работникам, осуществляющим подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Мурманской области и Российской Федерации, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за специфику работы (S) в размере 1,15.

Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы (S) применяется к расчетным нормативам оплаты труда тренеров-преподавателей на этапах спортивной подготовки по видам спорта, установленным в Приложении № 7 к настоящему Положению для учреждений спорта.

Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена с учетом S специфики (%) рассчитывается для каждого вида спорта конкретно и указывается в Положении об оплате труда учреждения.

54. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого спортсмена по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения спортсменов в группы и т.д.

55. Для определения размеров новых ставок заработной платы, тренеров-преподавателей с учетом фактической тренерско-преподавательской, учебной нагрузки, руководитель учреждения ежегодно на начало года утверждает тарификационный список.

Изменения размеров новых ставок заработной платы, тренеров-преподавателей с учетом фактической тренерско-преподавательской, учебной нагрузки в течение года оформляются приказом по учреждению и вносятся в тарификационный список.

56. При «бригадном» методе работы установление новых ставок заработной платы тренеров-преподавателей с учетом фактической тренерско-преподавательской нагрузки рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

57. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного спортсмена на этапах спортивной подготовки по видам спорта и нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного обучающегося на этапах подготовки установлены в Приложении № 5 к настоящему Положению для учреждений спорта (бригадный, подушевой, почасовой).

58. Недельный режим тренировочной работы и минимальная наполняемость групп на этапах спортивной подготовки по видам спорта определены в федеральных стандартах спортивной подготовки.».

9. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

59. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

60. При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

61. При формировании фонда оплаты труда работников доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 % средств на оплату труда.

62. Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю может составлять до 5 % от фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

63. Неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения.

64. Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников и установленном настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

65. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна составлять не более 40 %.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений утверждается постановлением Администрации города Оленегорска.

Основной персонал учреждения-работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, 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, занятые

управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

66. Штатное расписание учреждения утверждаются руководителем учреждения с учетом условий формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включают в себя должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

67. Должности (профессии) работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

**РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ ПО СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ**

1. По должностям работников образования:

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, ставки (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	13 978
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, тренер-преподаватель	14 742
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	16 380

2. По должностям работников физической культуры и спорта:

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту	7 622
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, инструктор - методист по адаптивной физической культуре; инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций, тренер	9 522
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист, старший инструктор - методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций; старший тренер	13 159

3. По должностям медицинских работников:

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	8 954
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	10 702

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ
ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, (рублей)
1	2	3
"Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь руководителя, секретарь - машинистка, инспектор по учету. Кассир, учетчик, счетовод. Агент рекламный. Дежурный по залу	3931
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4 586
"Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор, дежурный администратор. Техники всех специальностей и наименований. Инспектор по кадрам.	4 586
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 023
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 678
"Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный	Документовед.	6 334

уровень	Специалисты и экономисты различных специальностей и наименований. Инженеры различных специальностей и наименований (по охране труда), программист, администратор сайта, специалист по кадрам, юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 661
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 316
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 972
"Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.) Начальник отдела (структурного подразделения), начальник отдела (сектора) по защите информации	9 610

Примечания:

1. Размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ
ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	размер оклада (рублей)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 604
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 822
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 150
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 368
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 696
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 242
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 788
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 334

Примечания: другим рабочим, не предусмотренным Перечнем, оплата труда с применением повышающего коэффициента может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го разряда.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ПО
ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ОТНЕСЕННЫМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Должности, не отнесенные к ПКГ	размер оклада (рублей)
1	2
Специалист по закупкам	6 661
Консультант по информационным системам, Системный администратор	6 334
Старший системный администратор, Инспектор 1 категории	7 316
Ведущий системный администратор	7 972
Контент-редактор	6 334

**РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ УЧАСТИЕ
В ПОДГОТОВКЕ СПОРТСМЕНА**

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место (результат)	Размер стимулирующей надбавки в процентах от новой ставки должностного оклада с учетом фактической тренерской нагрузки за подготовку одного спортсмена, обучающегося спортивной школы	
		Старший тренер--преподаватель, тренер-преподаватель	Тренерский состав, руководители и иные специалисты
Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, Всемирные Специальные игры	1	До 110	27
	2 - 3	До 100	22
	4 - 6	До 80	16
	участие	До 55	8
Чемпионат мира, Европы, Европейские Специальные игры	1 - 3	До 67	16
	4 - 6	До 55	14
	участие	До 44	11
Кубок мира (финал)	1 - 3	До 55	14
	4 - 6	До 44	8
Кубок Европы (финал)	1 - 3	До 55	14
	4 - 6	До 44	8
Кубок России (финал)	1 - 3	До 44	14
	4 - 6	До 27	8
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 44	14
	4 - 6	До 33	15
Чемпионат России	1	До 55	14
	2	До 50	11
	3	До 44	8

	4 - 6	До 39	5
Финалы официальных Всероссийских Спартакиад, Первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийская Спартакиада Специальной Олимпиады России	1	До 44	11
	2	До 41	8
	3	До 39	5
	4 - 6	До 33	04
Официальные Всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1	До 27	5
	2	До 22	5
	3	До 19	5
	4	До 14	-
	5	До 8	-
	6	До 5	-
Первенство мира, Первенство Европы	1	До 67	14
	2	До 55	11
	3	До 50	8
	4 - 6	До 44	5
Прочее			
Зачисление в постоянный состав профессиональной образовательной	-	До 5	
организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта и реализующей программы спортивной подготовки (далее - профессиональной образовательной организации), школы-интернаты спортивного профиля			

**РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ, ИМЕЮЩИМ
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И ВЕДОМСТВЕННЫЕ НАГРАДЫ, СПОРТИВНЫЕ ЗВАНИЯ,
ПОЧЕТНЫЕ СПОРТИВНЫЕ ЗВАНИЯ**

Наименование выплаты	Размеры стимулирующей надбавки, %
За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России»; «Заслуженный мастер спорта России»; «Заслуженный мастер спорта СССР»	15
За ведомственные награды «Отличник физической культуры и спорта», почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России»	10

РАЗМЕРЫ НОРМАТИВОВ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА

Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя, за подготовку одного спортсмена	
		1 группа*	2 группа**
Высшего спортивного Мастерства	весь период	20	17
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	10	9
Тренировочный (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	4	3
	свыше 2-х лет	6	5
Начальной подготовки	до года	2,2 (25)	2,2 (25)
	свыше года	3,3 (37,5)	3,3 (37,5)

Примечание:

* К 1 группе относятся: виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (кроме командных игровых видов спорта).

** Ко 2 группе относятся: командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров рекомендуется устанавливать в размере на 25 - 50 % ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта".