

От работников:  
Председатель совета  
трудоового коллектива СШ № 1 АГО  
Л.Н. Горянская  
« 8 » февраля 2023 г.

От работодателя:  
СШ № 1 АГО  
Директор А.Н. Красильников  
« 8 » февраля 2023 г.  
М.П.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 гг.

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования  
«Спортивной школы № 1»  
Асбестовского городского округа

Утвержден на общем собрании работников СШ № 1 АГО  
протокол № 1 от « 8 » февраля 2023 г.

### ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение службы  
занятости населения Свердловской области  
«Асбестовский центр занятости»

« 30 » марта 2023 г.

Запись за № 15-А

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1» Асбестовского городского округа, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы № 1» Асбестовского городского округа.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа №1» Асбестовского городского округа в лице директора учреждения **Красильникова Александра Николаевича** (далее - **Работодатель**) и **Работники** Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы № 1» Асбестовского городского округа, интересы которых представляет Совет трудового коллектива в лице председателя совета трудового коллектива **Горянской Ларисы Николаевны** (далее – **СТК**).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1» Асбестовского городского округа (далее СШ №1 АГО) по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на 2021-2023 годы, Соглашения между Правительством Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учётом мнения трудового коллектива.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

#### **1.10. Работодатель обязуется:**

1.10.1. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

#### **1.11. Работники обязуются:**

1.11.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 Трудового кодекса Российской Федерации (для работников учреждений высшего профессионального образования также в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения соглашений об изменении определённых сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать тренерам-преподавателям учебно-тренировочную нагрузку не ниже нормы за ставку заработной платы. Учебно-тренировочная нагрузка более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

## **2.2. Работники обязуются:**

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## **РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Сообщать в письменной форме СТК не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.4. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.1.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет.

3.1.6. Ежегодно предусматривать, при наличии фонда оплаты труда, выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет для каждого тренера-преподавателя.

3.1.8. В случае направления работника на профессиональную переподготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.9. В первоочередном порядке направлять на повышение квалификации тренеров, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального обучения по очно-

заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

3.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования- подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.1.12. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ., а также работникам, получающим профессиональное образование не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

### **3.2. Стороны договорились:**

3.2.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.2.2. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.2.3. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

## **РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*).

4.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.1.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для тренеров-преподавателей – не более 36 часов в неделю, из них нормируемая часть преподавательской работы – 18 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени тренера-преподавателя включает в себя время на: преподавательскую работу; воспитательную работу; другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 Трудового кодекса Российской Федерации);

- для инструкторов-методистов, старшего инструктора-методиста – не более 36 часов в неделю;

- для работников-инвалидов 1,2 групп – не более 35 часов в неделю.

4.1.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с СТК (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.1.8. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации) (*Приложение № 2*).

4.1.9. Обеспечить предоставление отпусков в удобное для них время следующим категориям работников:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком;
- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почётный донор России»
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **4.2. Стороны договорились:**

4.2.1. Предоставлять дополнительные отпуска (за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда и др.) различным категориям работников, продолжительность которых не может быть менее 3-х календарных дней (ст. 119 ТК РФ), а именно:

Главный бухгалтер - 5 календарных дней;

Заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности - 5 календарных дней;

Бухгалтер - 3 календарных дня;

Фельдшер, медицинская сестра по массажу – 3 календарных дня;

Секретарь- 3 календарных дня;

Специалист по охране труда - 3 календарных дня.

4.2.2. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (с сохранением заработной платы - с указанием источника финансирования) в случаях:

- рождения и усыновления ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака работника или его детей - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства - до 3 дней;
- на юбилей – до 3 дней;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня.

4.2.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.4. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

## РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

### 5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.1.2. Ежегодно согласовывать штатное расписание с СТК.

5.1.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа, Положению о выплатах стимулирующего характера и премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1»

Асбестовского городского округа, Положению о выплатах компенсационного характера работникам муниципального учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа, Порядку премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа (Приложение № 4,5,6,7) в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности.

Определять размер выплат стимулирующего характера и премиальных выплат с учётом мнения СТК.

5.1.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.1.5. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее  $\frac{2}{3}$  ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине Работодателя – не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

5.1.6. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ).

5.1.7. Сообщать работодателю об изменении банковских реквизитов за 15 календарных дней до выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ)

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.



5.2.4. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.2.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа.

## РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

### **6.1. Стороны обязуются:**

6.1.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (*Приложение № 8*). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.1.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава СТК и создают совместную комиссию по охране труда.

6.1.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. В соответствии со ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.2.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.2.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.4. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации, проводить инструктаж по охране труда 2 раза в год.

6.2.5. Обеспечить проведение в установленные сроки обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2020 г. № 988н, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 г. № 1420н.

6.2.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ, №421. Информацию о результатах специальной оценки условий труда доводить до сведения работников учреждения.

Использовать результаты специальной оценки условий труда:

- при заключении трудового договора, указывая «характеристики условий труда»

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации) ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации

- при установлении заработной платы в повышенном размере ст.147 Трудового Кодекса Российской Федерации

6.2.7. Предоставить работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, следующие компенсации:

выплаты компенсационного характера в соответствии со ст. 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей, согласно *Приложения № 6*.

6.2.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно *Приложению № 3*. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

6.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.2.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденном приказом Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 г. № 223н.

6.2.11. Производить дополнительные выплаты работнику по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размере 100 % его среднего заработка весь период временной нетрудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

### **6.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.3.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.3.4. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

### **6.4. Работники обязуются:**

6.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.4.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

### **7.1. Стороны договорились:**

7.1.1 Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

7.1.2. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.1.3. Оказывать материальную помощь при наличии фонда оплаты труда:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

7.1.4. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

7.1.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

## РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

### **8.1. Стороны договорились:**

8.1.1 Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.1.2. СТК представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации.

### **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности СТК согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.2. Согласовывать с СТК сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

8.2.3. Предоставлять СТК информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2.4. Беспрепятственно допускать представителей СТК во все подразделения учреждения, для реализации задач и предоставленных прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.5. Предоставлять бесплатно в распоряжение СТК помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

### **8.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.2. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.3.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.3.4. Оказывать помощь в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

8.3.5. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу локальных нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.3.6. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

## **РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.**

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

## **РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. СТК за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде

СОГЛАСОВАНО:

председатель Совета  
трудового коллектива:

\_\_\_\_\_ Л.Н. Горянская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

\_\_\_\_\_ А.Н. Красильников  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1»  
Асбестовского городского округа.**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка составлены на основе Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, защите законных прав и интересов всех участников учебно-тренировочного процесса и обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.

**1. Общие положения**

1.1 Трудовой распорядок в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивной школе № 1» Асбестовского городского округа (далее СШ №1 АГО) определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ).

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива СШ №1 АГО, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.3 Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией СШ №1 АГО в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1.4

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.2. Прием на работу и увольнение работников СШ №1 АГО осуществляет директор.

2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, согласно Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) требованиям профессионального стандарта по должности «Тренер-преподаватель»

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.5. При приеме на работу в СШ №1 АГО, поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- медицинское заключение о состоянии здоровья.

Прием на работу без указанных документов не производится.

Приём на работу осуществляется путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2-х экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового Кодекса РФ.

Директор СШ №1 АГО вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по СШ №1 АГО.

2.6. Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.7. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его:

- Уставом учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными требованиями /инструкциями/;
- Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности”.

2.8. По инициативе работодателя либо работника может заключаться срочный трудовой договор:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а так же на время сезонных работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности учреждения (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и др. работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работников;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в спортивной школе по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с профессиональными спортсменами;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе для проведения общественных работ;
- в других случаях предусмотренных федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.9. На всех работников СШ №1 АГО, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

По желанию работника, сведения о работе по совместительству могут вноситься в трудовую книжку по основному месту работы, на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ)

2.10. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личные дела и карточка Т-2 хранятся в школе. После увольнения работника личное дело хранится в СШ №1 АГО. Срок хранения личных дел, созданных до 2003 года, составляет 75 лет, личных дел, начиная с 2003 года – 50 лет.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.12. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц пенсионного возраста, (которым остался до выхода на пенсию по старости срок не более одного года)

2.13. В связи с изменениями в организации работы СШ №1 АГО и организации



труда в СШ №1 АГО, изменения количества групп, учебного плана, режима работы СШ №1 АГО, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п. допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебно-тренировочной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст.77 п.7 ТК РФ.

2.14. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников СШ №1 АГО проводится директором с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива (далее СТК) по ст.81 п.2 ТК РФ. Также с учетом мотивированного мнения СТК может быть произведено увольнение работника в связи с “недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации” (ст. 81, п.3, ТК РФ) и за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание” (ст.81п.5 ТК РФ).

2.15. В день увольнения администрация СШ №1 АГО производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

### **3.Основные обязанности работника**

3.1.Работники СШ №1 АГО обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебно-тренировочный режим, распоряжения администрации СШ №1 АГО, обязанности, возложенные на них Уставом СШ №1 АГО, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда – вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- повышать качество выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательными к обучающимся и спортсменам, вежливыми с их родителями и членами коллектива;

- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность СШ №1 АГО (оборудование, инвентарь и т.д.), воспитывать у обучающихся и спортсменов бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с планом работы СШ №1 АГО;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.2. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалифицированных характеристик, тарифно-квалификационных справочников, профессиональных стандартов.

3.3. Тренеры-преподаватели СШ №1 АГО несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и спортсменов во время проведения учебно-тренировочных занятий, спортивно-массовых мероприятий, организуемых СШ №1 АГО. Обо всех случаях травматизма обучающихся и спортсменов работники СШ №1 АГО обязаны немедленно сообщать администрации.

3.4. Приказом директора СШ №1 АГО в дополнение к учебной работе на тренеров-преподавателей может быть возложено выполнение обязанностей педагогов-организаторов, а также выполнение других воспитательно-образовательных функций (воспитатель в пришкольном лагере с дневным пребыванием).

3.5. Педагогические работники проходят один раз в пять лет аттестацию в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6. При отсутствии квалификационной категории работник обязан пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276).

#### **4. Основные права работников СШ №1 АГО**

4.1. Педагогические работники имеют право на:

- участие в управлении СШ №1 АГО. В том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом СШ №1 АГО;
- свободу выбора и использования методически обоснованных форм, средств учебно-тренировочного процесса;
- на участие в разработке дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта, календарных графиков, методических материалов и т.п.;
- бесплатное пользование библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения учебно-тренировочного процесса, необходимым для качественной реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта;
- осуществление научной, научно-технической, творческой и исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработкой и внедрением инноваций в соответствии с трудовым договором;

- объединение в общественные профессиональные организации в формах и порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование норм профессиональной этики педагогического работника;
- прохождение аттестации в установленном законодательством порядке;
- работу по сокращенной 36-часовой рабочей неделе;
- использование длительного, до одного года, отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебно-тренировочной нагрузки не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе;
- ежегодный отпуск в размере 42 календарных дней;
- повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации, учредителем, коллективным договором СШ №1 АГО.

## **5. Обязанности администрации.**

5.1. Администрация с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебно-тренировочной нагрузки обязана:

- организовать труд тренеров-преподавателей и других работников СШ №1 АГО так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить педагогических работников с расписанием занятий и графиком работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности СШ №1 АГО, поддерживать и поощрять лучших работников;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 10 и 25 числа;
- принимать меры по обеспечению учебно-тренировочной и трудовой дисциплины;
- соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками, обучающимися и спортсменами всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, обучающихся и спортсменов;
- создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников, обучающихся и спортсменов;
- своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно за две недели до начала календарного года (ст. 123 ТК РФ), компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный

день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками СШ №1 АГО;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом.

## **6. Основные права администрации.**

Директор СШ №1 АГО имеет право:

- заключать, расторгать, изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов;

- представлять СШ №1 АГО во всех инстанциях;

- распоряжаться имуществом и материальными ценностями;

- устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;

- устанавливать ставки заработной платы на основе Положения об оплате труда Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1» Асбестовского городского округа;

- утверждать учебно-тренировочный план, расписание учебно-тренировочных занятий и графики работы;

- издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками СШ №1 АГО;

- распределять учебно-тренировочную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков, с учетом мнения СТК;

- контролировать совместно со своими заместителями и другими специалистами деятельность тренеров-преподавателей, в том числе путем посещения и разборов учебно-тренировочных занятий и других видов учебно-тренировочных и спортивно- массовых мероприятий и соревнований;

- назначать старших тренеров спортивных отделений, секретаря тренерского совета.

- решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности органов общественного управления.

## **7. Рабочее время и его использование**

7.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели, для иных педагогических работников- графиком работы, составленным из расчета 36-часовой рабочей недели, для тренеров-преподавателей – не более 36 часов в неделю, из них нормируемая часть преподавательской работы – 18 часов в неделю.

График работы руководящего, административно- хозяйственного и вспомогательного персонала: понедельник, вторник, среда, четверг - с 8.00 до 17.00, обед с 12.30 до 13.18; пятница – с 8.00 до 16.00, обед с 12.30 до 13.18, суббота, воскресенье – выходной день

Графики работы утверждаются директором СШ №1 АГО и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их ведения в действие.

Тренеры-преподаватели работают согласно расписания учебно-тренировочных занятий

7.2. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников СШ №1 АГО (тренеров-преподавателей, обслуживающего персонала и др.) к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, только с письменного согласия работника, по письменному приказу администрации.

7.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (Ст. 153 ТК РФ)

7.4. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (Ст. 113 ТК РФ).

7.5. Учебно-тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям на календарный год устанавливается на основании локального нормативного акта и утверждается директором СШ №1 АГО с учетом мотивированного мнения СТК. При этом:

- у тренеров-преподавателей, как правило, должна сохраняться преемственность групп и объем учебно-тренировочной нагрузки;
- неполная учебно-тренировочная нагрузка тренера- преподавателя возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у тренеров-преподавателей должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего календарного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, предусмотренных коллективным договором.

7.4. Расписание учебно-тренировочных занятий составляется администрацией школы с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, спортсменов и их занятости в образовательных учреждениях.

7.5. Общие собрания, заседания тренерского совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания обучающихся и спортсменов одного часа.

7.6. Летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей. В эти периоды тренеры-преподаватели также работают согласно расписания, утвержденного администрацией. В период летних каникул предусматривается продолжение учебно-тренировочного процесса на базе СШ №1 АГО, городских и загородных лагерей согласно учебно-тренировочных планов тренеров-преподавателей, утвержденных администрацией, а также в режиме учебно-тренировочных сборов.

7.7. В летнее время обслуживающий персонал СШ №1 АГО привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.8. Очередность предоставления отпусков согласно графику, утверждённому с учётом мнения СТК за две недели до наступления календарного года.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

-объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Почётный работник физической и спорта», орденам и медалям Российской Федерации.

8.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

8.3. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

8.4. При применении мер общественного, морального и материального поощрения при представлении работников к ведомственным и государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом СШ №1 АГО, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушения трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения, либо устное объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава СШ №1 АГО может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.5. Взыскание объявляется приказом по СШ №1 АГО. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ предъявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания. Отказ от подписи не отменяет действия приказа.

9.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9.7. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9.8. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях (ст. 81 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику по росписи. Об изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам СШ №1 АГО.

СОГЛАСОВАНО:

председатель Совета  
трудоового коллектива:

\_\_\_\_\_ Л.Н. Горянская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

\_\_\_\_\_ А.Н. Красильников  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивной школы № 1» Асбестовского городского округа.**

1. Главный бухгалтер – 5 календарных дней.
2. Заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности – 5 календарных дней.
3. Бухгалтер - 3 календарных дня.
4. Медицинская сестра по массажу- 3 календарных дня.
5. Фельдшер- 3 календарных дня.
6. Секретарь- 3 календарных дня.
7. Специалист по охране труда- 3 календарных дня.



СОГЛАСОВАНО:

председатель Совета  
трудового коллектива:

\_\_\_\_\_ Л.Н. Горянская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

\_\_\_\_\_ А.Н. Красильников  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Перечень профессий и должностей работников, которым производится  
выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной  
защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование  
соответствия, смывающих и обезвреживающих средств  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивной школы № 1» Асбестовского городского округа.**

1. Дворник.
2. Уборщик служебных помещений.
3. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий.

Согласовано  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_  
Л.Н. Горянская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Утверждаю  
Директор  
\_\_\_\_\_  
А.Н. Красильников  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» Асбестовского городского округа (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, в целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (с изменениями), постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» (с изменениями), на основании постановления администрации Асбестовского городского округа от 13.09.2017 № 540-ПА «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий Асбестовского городского округа», примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Асбестовского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Асбестовского городского округа от 18.01.2023 № 20-ПА, руководствуясь приказом Министерства спорта Российской Федерации от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки», принимая во внимание Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области, условий оплаты труда

для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос (в редакции от 23.12.2022 № 454/ос), и включает в себя:

- 1) общие положения;
- 2) формирование фонда оплаты труда учреждения;
- 3) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 4) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- 5) условия оплаты труда тренерско – преподавательского и инструкторского состава учреждения;
- 6) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- 7) перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.2. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда и стимулирования муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» Асбестовского городского округа (далее - учреждение), разрабатываются на основании Положения и утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

б) 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;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

д) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, 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, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от

28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

и) мнения представительного органа работников;

к) порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых руководителем с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

1.3. Приведенные в Положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) является гарантированной (базовой) частью оплаты труда, с учетом фиксированных выплат, определенных трудовым договором (эффективным контрактом) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера) и составляет не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Перечень должностей относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения согласовывается с учредителем с предоставлением письменных пояснений.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с администрацией Асбестовского городского округа, в лице главы Асбестовского городского округа и включают в себя все должности руководителей, специалистов и рабочих учреждения.

В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в

штатное расписание вносятся необходимые изменения.

1.7. Работникам учреждения, расположенного в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанное повышение образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, представлен в приложении № 1 к Положению.

1.8. Размер заработной платы в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, или минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области региональным соглашением.

1.9. При применении систем оплаты труда работников учреждения следует обращать внимание на:

а) необходимость формирования в положении об оплате труда, утверждаемого в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны работникам только данного учреждения, а также обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). При этом минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусмотренные Положением, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров для установления учреждениями фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения;

б) закрепление в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретной трудовой функции, условий оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц);

в) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения;

г) наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого органа);

е) необходимость внесения изменений в трудовые договоры с работниками (заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам) в случаях изменения

условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

ж) нецелесообразность внесения в локальные нормативные акты положений, дублирующих нормы Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется руководствоваться ст. 57 ТК РФ.

## **Глава 2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Асбестовского городского округа и средств от приносящей доход деятельности, с учетом обеспеченности установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», принимая во внимание Методику планирования бюджетных ассигнований, предусматриваемых в проекте бюджета Асбестовского городского округа на текущий финансовый год и плановый период последующих двух лет, на основании тарификации тренеров-преподавателей на календарный год и учебно-тренировочной нагрузки.

### **2.1.1. Состав Фонда Заработной Платы (ФЗП):**

$ФЗП = (СР_{\text{прогноз}} * СТ_{\text{тр,мед}} + ПР * Ст * РК) * 12 \text{ мес}$ , где

СР<sub>прогноз</sub> - прогнозное значение показателя среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Свердловской области на текущий финансовый год на основании данных Министерства физической культуры и спорта Свердловской области;

СТ<sub>тр,мед</sub> – количество ставок отдельных категорий работников бюджетной сферы: тренеров, реализующих программы спортивной подготовки и медицинских работников по штатному расписанию учреждения;

ПР - оклады прочих работников учреждения, включая административно-управленческий персонал, тренеров СОГ;

Ст - стимулирующие выплаты (30%);

РК - районный коэффициент (15%)

12 - месяцев (год)

### **2.1.2 Фонд оплаты труда (ФОТ):**

$ФОТ = ФЗП + 30,2\%$ , где

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФЗП - фонд заработной платы;

30,2% - начисления на оплату труда.

2.2. Для учреждения физической культуры и спорта в соответствии с требованиями Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», а также учитывая особенности формирования фонда оплаты труда тренерско – преподавательского и инструкторского состава.

2.2.1. Состав Фонда Зарботной Платы (ФЗП):

$$\text{ФЗП} = (\text{Окл} + (\text{Окл} / 70 * 30) + \text{Дмрот}) * \text{РК} * 12$$

Окл - оклады по штатному расписанию, с учетом фиксированных выплат, определенных трудовым договором (эффективным контрактом) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера) 70 % от ФОТ;

Ст - стимулирующие выплаты 30 % от ФОТ;

Дмрот - доплата до уровня минимального размера оплаты труда по Свердловской области (на плановый год) производится расчетным путем: разница между окладами (по штатному расписанию) ниже уровня МРОТ\*Ст (30%) и значением МРОТ;

РК - районный коэффициент (15%);

12 - месяцев (год).

2.3.2. Фонд оплаты труда (ФОТ)

$$\text{ФОТ} = \text{ФЗП} + 30,2\%$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФЗП - фонд заработной платы;

30,2% - начисления на оплату труда.

**Глава 3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|--|--|
| 1            | Должности работников физической культуры и спорта второго уровня                         |  |
| 2            | 2 квалификационный уровень инструктор-методист физкультурно-спортивных                   | 21 601   |

|   |   |        |
|---|---|--------|
|   | организаций   |        |
| 3 | 3 квалификационный уровень<br>старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 23 761 |

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|--|--|
| 1            | Должности работников образования второго уровня  |  |
| 2            | 2 квалификационный уровень<br>тренер-преподаватель                                       | 12 143   |

3.3. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|--|--|
|              | Средний медицинский и фармацевтический персонал  |  |
| 1            | 3 квалификационный уровень<br>медицинская сестра по массажу                              | 22 227   |
| 2            | 4 квалификационный уровень<br>фельдшер   | 24 449   |
|              | Руководители структурных подразделений   |  |



|   |   |        |
|---|---|--------|
|   | учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор) |        |
| 1 | 1 квалификационный уровень заведующий медицинским кабинетом                                 | 27 890 |

3.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|--|--|
| 1            | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена аккомпаниатор   | 11 384   |

3.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников | Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей |
|--------------|--|---|
| 1            | Общеотраслевые должности служащих первого уровня   |   |
| 2            | 1 квалификационный уровень секретарь   | 18 438  |
| 3            | Общеотраслевые должности служащих второго уровня   |   |
| 4            | 2 квалификационный уровень специалист по охране труда                                    | 14 271  |
| 5            | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня  |   |

|   |   |        |
|---|---|--------|
| 6 | 1 квалификационный уровень<br>бухгалтер | 19 523 |
|---|---|--------|

3.6. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО  
ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни общеотраслевых профессий рабочих | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|---|--|
| 1            | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня   |  |
| 2            | 1 квалификационный уровень  |  |
| 3            | 1 квалификационный разряд<br>сторож   | 12 123   |
| 4            | 2 квалификационный разряд<br>РКОЗ   | 12 756   |

**Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с постановлением администрации Асбестовского городского округа от 28.01.2016 № 43-ПА «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа» (с изменениями).

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется исходя из средней заработной платы работников учреждения с учетом коэффициента за сложность, зависящего от факторов, связанных с масштабом управления и особенностям деятельности учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом директора, и составляют не более 70 процентов должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

4.3. Выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются для

руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Стимулирование руководителя осуществляется в соответствии с Порядком премирования руководителей муниципальных учреждений Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, предусматривающий размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей, главного бухгалтера) для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений возлагается на руководителя учреждения.

## **Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРСКО – ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО И ИНСТРУКТОРСКОГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. Для обеспечения качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ) руководитель учреждения заключает с работниками трудовой договор, основанный на принципах «эффективного контракта» (далее – трудовой договор).

5.2. В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы следует устанавливать системы оплаты труда тренеров – преподавателей и других работников учреждения, включая ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников, с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов учебно-тренировочной работы 18 часов в неделю.

В состав рабочего времени тренеров-преподавателей учреждения включается учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами физкультурных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением).

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

Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на

начало календарного года и устанавливается нормативным актом учреждения.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику на определенный период, устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем учебно-тренировочной нагрузки работнику, установленный на определенный период, не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп в соответствии с локальным актом учреждения.

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

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений.

5.4. Тарификация специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки с несколькими группами обучающихся, в том числе и одновременно, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе обучающихся. При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарификации работы специалистов с одной и той же группой обучающихся, закрепленных за специалистом соответствующим распорядительным актом организации (приказом руководителя). Рекомендуются тарификацию работников составлять ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

Планирование участия тренеров-преподавателей и (или) других специалистов, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, производится с учетом следующих особенностей:

а) работа по учебно-тренировочному плану одного тренера-преподавателя или специалиста с группой обучающихся в течение всего спортивного сезона;

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих дополнительную образовательную программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом обучающихся, закрепленным одновременно за несколькими работниками организации, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Комплектование групп спортивной подготовки, а также планирование учебно-тренировочных занятий (по объему и интенсивности учебно-тренировочных нагрузок разной направленности) осуществляются в соответствии с требованиями раздела V федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, по гендерным, возрастным особенностям развития, с соблюдением следующих условий:

- разница в возрасте (не более 2-х лет) и уровне подготовки обучающихся не превышает двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

- не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

- не превышен максимальный количественный состав объединенной группы, (максимальный состав объединенной группы и количество часов определяется по группе, имеющей меньший показатель наполняемости согласно утвержденной программе спортивной подготовки по виду спорта).

При комплектовании групп по этапам спортивной подготовки возможно объединение в расписание учебно-тренировочных занятий и в тарификацию тренерско-

преподавательского состава, обучающихся в смежных группах (объединение групп), с пропорциональным изменением оплаты труда тренеру-преподавателю.

В этом случае коэффициент за одного обучающегося определяется в соответствие с этапом подготовки и группой, в которую зачислен обучающийся, количество часов в неделю определяется по вышестоящей группе.

В случае недостаточности наполняемости групп в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, оплата труда тренерам-преподавателям производится по количеству фактически обучающихся, из расчета норматива наполняемости групп.

При расчете нагрузки при работе двух и более тренеров-преподавателей и (или) других специалистов с одной и той же группой обучающихся производится методом деления часов, отведённых на каждый из разделов учебно-тренировочного плана (ОФП, СФП, ТТП, теоретическая подготовка, участие в соревнованиях и контрольных упражнениях, восстановительные мероприятия, медицинское обследование) и закрепления часов соответствующих разделов учебно-тренировочного плана за разными специалистами.

5.5. Объем тренировочных занятий инструктора по спорту определяется ежегодно на начало тренировочного периода, формируется исходя из количества часов по годовому плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении.

Инструкторам по спорту, осуществляющим спортивно-оздоровительную работу, объем часов тренировочных занятий за ставку заработной платы следует устанавливать не менее 40 часов в неделю.

В состав рабочего времени инструкторов по спорту, осуществляющих спортивно-оздоровительную работу, включается проведение тренировочных занятий по утвержденным программам с учетом возрастного состава групп, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами физкультурных и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением).

5.6. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть установлено по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

## **Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОЧИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НЕ РЕАЛИЗУЮЩИХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ**

6.1 Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- должностные оклады по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (включая надбавки) в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, и определяется по следующей формуле:

$$O_t = O + K_v + C_t, \text{ где:}$$

O<sub>t</sub> – оплата труда отдельных категорий работников учреждения;

O – должностной оклад;

K<sub>v</sub> – выплаты компенсационного характера;

C<sub>t</sub> – выплаты стимулирующего характера.

6.2. Руководитель, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

6.3. Размеры должностных окладов начальников отделов, их заместителей устанавливаются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения, начальников отделов соответственно.

6.4. Выплаты работникам, осуществляющим профессиональную деятельность в соответствии со штатным расписанием учреждения, не реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, производятся по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих на основании размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок специалистов.

6.5. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок специалистов, служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников муниципального учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливаются локальным актом руководителя.

6.7. Работникам муниципального учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются локальным актом руководителя персонально в отношении конкретного работника.

6.8. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени. Повышающие коэффициенты относятся к выплатам стимулирующего характера. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые должностные оклады, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.9. Размеры, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах средств направляемых на оплату труда.

6.10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.12. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.13. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## Глава 7. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

7.3. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

7.4. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие);
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) повышающий коэффициент специфики работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности приведен в таблице № 7.

Таблица № 7

### РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ) ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

| Квалификационные уровни  | Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) |
|--|---|
| Профессиональная квалификационная группа<br>«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» |   |
| 1 квалификационный уровень<br>секретарь  | 0,2   |
| Профессиональная квалификационная группа<br>«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» |   |
| 2 квалификационный уровень<br>специалист по охране труда   | 0,7   |
| Профессиональная квалификационная группа   |   |

| «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»  |           |
|--|-----------|
| 1 квалификационный уровень<br>бухгалтер  | 1,0       |
| Должности работников физической культуры и спорта второго уровня                                 |           |
| 2 квалификационный уровень<br>инструктор-методист физкультурно-<br>спортивных организаций        | 0,1251402 |
| 3 квалификационный уровень<br>старший инструктор-методист<br>физкультурно-спортивных организаций | 0,23      |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и<br>фармацевтический персонал»    |           |
| 3 квалификационный уровень<br>медицинская сестра по массажу                                      | 0,36      |

7.6. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы медицинским работникам, по должностям работников физической культуры и спорта: «тренер-преподаватель», «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту», «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций», «инструктор-методист по адаптивной физической культуре», включая должности по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», могут устанавливаться в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в порядке, установленном законодательством.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 8%;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию – 5%;

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

7.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы может применяться в отношении работников учреждений, включенных в список организаций, осуществляющих спортивную подготовку и использующих в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, утвержденный приказом Министерства спорта Российской Федерации в установленном порядке.

Повышающий коэффициент специфики работы может быть установлен в размере до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

7.8. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения могут быть применены повышающие коэффициенты за наличие спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград.

По должностям «тренер-преподаватель» и «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту», могут применяться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, представленные в таблицах № 8, № 9 Положения, устанавливаются за подготовку одного



занимающегося с учетом количества занимающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры нормативов могут быть пропорционально уменьшены в зависимости от финансовых возможностей муниципального учреждения.

Таблица 8

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**

| п/п | Этапы спортивной подготовки                               | Продолжительность этапов (год)        | Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося |                                      |
|-----|---|---------------------------------------|--|--------------------------------------|
|     |   |                                       | группы видов спорта <sup>1</sup>   |                                      |
|     |   |                                       | I  | Тренер – преподаватель (хореография) |
| 1   | Спортивно-оздоровительный                                 | весь период                           | 0,022  | х                                    |
| 2   | Начальной подготовки                                      | до года                               | 0,03   | 0,006                                |
|     |   | свыше года                            | 0,06   | 0,012                                |
| 3   | Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) | начальной специализации (Т-1, Т-2)    | 0,09   | 0,018                                |
|     |   | углубленной специализации (Т-3, 4, 5) | 0,15   | 0,030                                |
| 4   | Совершенствования   | до года                               | 0,24   | 0,048                                |

<sup>1</sup> В учреждениях рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- 1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
- 2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

- 1) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента к ставке заработной платы тренера за подготовку одного воспитанника может быть установлен в размере на 25 - 50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта;
- 2) кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической и специальной физической подготовке) при условии их одновременной с основным тренером работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Порядок привлечения и оплаты труда второго тренера определяется учреждением.

|   |                                |             |      |       |
|---|--------------------------------|-------------|------|-------|
|   | спортивного мастерства         | свыше года  | 0,28 | 0,056 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства | весь период | 0,39 | 0,078 |

Таблица № 9

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ ЗА ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА И СПОРТСМЕНОВ ВЫСОКОГО КЛАССА В ОБЛАСТИ СПОРТА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

| Этапы спортивной подготовки                               | Продолжительность этапов (год) | Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося |              |  |   |
|---|--------------------------------|--|--------------|--|---|
|   |                                | спорт слепых   | спорт глухих | спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата | спорт лиц с интеллектуальными нарушениями |
| Начальной подготовки                                      | до года                        | 0,067  | 0,028        | 0,067  | 0,033                                     |
|   | свыше года                     | 0,1  | 0,05         | 0,125  | 0,056                                     |
| Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) | до года                        | 0,167  | 0,074        | 0,222  | 0,085                                     |
|   | второй и третий                | 0,333  | 0,125        | 0,333  | 0,167                                     |
|   | свыше 3 лет                    | 0,37   | 0,185        | 0,55   | 0,222                                     |
| Совершенствования спортивного мастерства                  | до года                        | 0,5  | 0,25         | 0,5  | 0,333                                     |
|   | свыше года                     | 0,5  | 0,333        | 0,5  | 0,333                                     |
| Высшего спортивного мастерства                            | весь период                    | 0,55   | 0,45         | 0,55   | 0,45                                      |

Примечания: На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту другие специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, сурдопереводчики, спортсмены-инструкторы и иные специалисты. На этапах спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта могут привлекаться тренеры по смежным видам спортивной подготовки (акробатике, хореографии, общей физической и специальной физической подготовке и иным видам) при условии их одновременной с основным тренером работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

7.9. Учитывая наличие утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, принципов формирования нормативно-душевого финансирования, рекомендуется принимать за основу объем тренировочной нагрузки и

наполняемость групп, указанных в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта (далее - ФССП). При наличии в ФССП диапазона по показателю «наполняемость групп (человек)» и/или количеству часов учебно-тренировочной нагрузки в неделю учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Таблица № 10

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ В УЧРЕЖДЕНИИ, ПРИ ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА\***

| п/п | Этапы спортивной подготовки                        | Продолжительность этапов (год)        | Минимальная наполняемость группы, человек | Оптимальный количественный состав группы, человек* | Максимальный количественный состав группы, человек | Максимальный объем тренировочной нагрузки, часов за неделю* |
|-----|--|---------------------------------------|---|--|--|---|
| 1   | 2  | 3                                     | 4   | 5  | 6  | 7   |
| 1.  | Начальной подготовки                               | до одного года (НП-1)                 | 11  | 14-16  | 25   | 6   |
|     |  | свыше года (НП-2, 3)                  | 7   | 12-14  | 20   | 8   |
| 2.  | Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | начальная специализация (Т-1, 2)      | 7   | 10-12  | 14   | 12  |
|     |  | углубленная специализация (Т-3, 4, 5) | 7   | 8-10   | 12   | 18  |
| 3.  | Совершенствования спортивного мастерства           | весь период                           | 1   | 4-8  | 10   | 24  |
| 4.  | Высшего спортивного мастерства                     | весь период                           | 1   | 1-3  | 8  | 32  |

\*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Примечания: 1) наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» и приказом Министерства спорта Российской Федерации от 21.03.2018 № 244 «Об утверждении Методических рекомендаций о применении нормативов и норм при определении потребности субъектов Российской Федерации в объектах физической культуры и спорта»;

Таблица № 11

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНЫЙ**

**ОБЪЕМ ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ  
В УЧРЕЖДЕНИИ ПРИ ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ  
СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБЛАСТИ СПОРТА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С  
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ\***

| Этапы спортивной подготовки              | Продолжительность этапов (год) | Оптимальная наполняемость групп, человек* |              |  |                            | Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю), в том числе по индивидуальным планам* |
|--|--------------------------------|---|--------------|--|----------------------------|---|
|  |                                | спорт слепых                              | спорт глухих | спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата | спорт ментальных инвалидов |   |
| 1  | 2                              | 3   | 4            | 5  | 6                          | 7   |
| Начальной подготовки                     | до одного года                 | 5   | 12           | 5  | 10                         | 6   |
|  | свыше года                     | 5   | 10           | 4  | 9                          | 9   |
| Учебно-тренировочный этап                | первый год                     | 4   | 9            | 3  | 8                          | 12  |
|  | второй и третий год            | 3   | 8            | 3  | 6                          | 18  |
|  | четвертый и последующие годы   | 3   | 6            | 2  | 5                          | 20  |
| Совершенствования спортивного мастерства | весь период                    | 2   | 4 - 5        | 2  | 3 - 4                      | 24 (до 6)   |
|  |                                |   |              |  |                            | 28 (до 10)  |
| Высшего спортивного мастерства           | весь период                    | 2   | 3            | 2  | 3                          | 32 (до 12)  |

\*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Для проведения занятий на этапах спортивной подготовки в соответствии с ФССП кроме основного тренера-преподавателя по виду спорта допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя по общефизической и специальной физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Соотношение объемов учебно-тренировочного процесса по видам спортивной подготовки на этапах спортивной подготовки указано в ФССП по соответствующему виду спорта.

7.10. В целях поощрения работников учреждений физической культуры и спорта за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за непрерывный стаж работы;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;

- 4) за совмещение профессий (должностей);
- 5) за расширение зоны обслуживания;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

7.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностных окладов, ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

7.12. Стимулирующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников учреждения.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Порядок исчисления стажа работы устанавливается руководителем учреждения.

7.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда в учреждении.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждений за интенсивность и высокие результаты работы представлены в таблице № 12

Таблица № 12

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

| Показатель   | Критерий   | Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной |
|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  |
| Выполнение дополнительной образовательной программы спортивной подготовки  | доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы | 30   |
| Качество спортивной подготовки   | доля обучающихся, получивших спортивный разряд (звания)            | 30   |
| Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов | 1-3 места  | 40   |
| Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней  | 1-3 места  | 35   |

Примечание. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Количественная оценка критериев устанавливается руководителем учреждения с учетом этапов спортивной подготовки, требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизическим параметрам спортсменов и видов спорта.

Размер норматива оплаты труда работникам, непосредственно участвующим в обеспечении качественного учебно-тренировочного процесса учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, представленный в таблице № 12, рекомендуется устанавливать по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на год.

7.14. Тренерско-преподавательскому составу могут быть установлены стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерско-преподавательского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 13.

Таблица № 13

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ТРЕНЕРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

| п/п   | Критерии оценки работы  | Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, процентов |
|---|---|---|
| <b>На этапе начальной подготовки</b>                                  |   |   |
| 1   | Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)   | 10  |
| 2   | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)   | 10  |
| 3   | Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % обучающихся в группе)  | 10  |
| 4   | Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку   | 10  |
| <b>На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)</b> |   |   |
| 5   | Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)   | 10  |
| 6   | Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку   | 10  |
| 7   | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)  | 10  |
| 8   | Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)  | 20  |
| 9   | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации) | 30  |
| 10  | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)  | 50  |
| <b>На этапе совершенствования спортивного мастерства</b>              |   |   |

| п/п  | Критерии оценки работы  | Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, процентов |
|--|---|---|
| 11   | Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)  | 10  |
| 12   | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)   | 20  |
| 13   | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)  | 50  |
| 14   | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации(устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации) | 30  |
| <b>На этапе высшего спортивного мастерства</b> |   |   |
| 15   | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации(устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации) | 30  |
| 16   | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)  | 50  |
| 17   | Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)   | 30  |

7.15. Размер норматива оплаты труда тренеров-преподавателей и иных специалистов за результативную подготовку спортсмена, показавшего высокий результат, представленный в таблице № 14 следует устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Таблица 14

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА К  
ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ ОДНОГО  
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, И СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЗА  
РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ  
(КОМАНДЫ)**



| Но-<br>мер<br>стро-<br>ки | Статус<br>официального<br>спортивного<br>соревнования   | Занятое<br>место или<br>участие без<br>учёта<br>занятого<br>места | Рекомендуемый<br>размер<br>персонального<br>коэффициента к<br>окладу<br>(должностному<br>окладу), ставке<br>зароботной<br>платы тренера-<br>преподавателя<br>за<br>результативную<br>подготовку<br>одного<br>обучающегося | Рекомендуемый размер<br>персонального коэффициента к<br>окладу (должностному окладу),<br>ставке заработной платы<br>работника за подготовку и (или)<br>участие в подготовке одного<br>обучающегося* |   |
|---------------------------|---|---|---|---|---|
|                           |   |   |   | тренеру-<br>преподавателю   | Руководителям<br>или иным<br>специалистам |
| 1                         | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |
| 1.                        | Официальные международные спортивные соревнования   |   |   |   |   |
| 1.1                       | Олимпийские,<br>Паралимпийские,<br>Сурдлимпийские<br>игры, чемпионат мира   | 1   | 2,0   | 0,20  | 0,10                                      |
|                           |   | 2-3   | 1,6   | 0,16  | 0,08                                      |
|                           |   | 4-6   | 1,0   | 0,10  | 0,05                                      |
|                           |   | участие   | 0,8   | 0,08  | 0,04                                      |
| 1.2                       | Кубок мира(сумма<br>этапов или финал),<br>чемпионат Европы  | 1   | 1,6   | 0,16  | 0,08                                      |
|                           |   | 2-3   | 1,0   | 0,10  | 0,05                                      |
|                           |   | 4-6   | 0,80  | 0,08  | 0,04                                      |
|                           |   | участие   | 0,60  | 0,06  | 0,03                                      |
| 1.3                       | Кубок Европы(сумма<br>этапов или финал),<br>первенство мира   | 1   | 1,0   | 0,10  | 0,05                                      |
|                           |   | 2-3   | 0,8   | 0,08  | 0,04                                      |
|                           |   | 4-6   | 0,6   | 0,06  | 0,03                                      |
|                           |   | участие   | 0,5   | 0,04  | 0,02                                      |
| 1.4                       | Этапы Кубка мира,<br>первенство Европы,<br>Всемирная<br>универсиада,<br>юношеские<br>Олимпийские игры,<br>Европейский<br>юношеский<br>Олимпийский<br>фестиваль  | 1   | 0,8   | 0,08  | 0,04                                      |
|                           |   | 2-3   | 0,6   | 0,06  | 0,03                                      |
|                           |   | 4-6   | 0,5   | 0,04  | 0,02                                      |
|                           |   | участие   | 0,4   | 0,02  | 0,01                                      |
| 1.5                       | Прочие официальные<br>международные<br>спортивные<br>соревнования   | 1   | 0,6   | 0,06  | 0,03                                      |
|                           |   | 2-3   | 0,5   | 0,04  | 0,02                                      |
|                           |   | 4-6   | 0,4   | 0,02  | 0,01                                      |
| 2.                        | Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно |   |   |   |   |
| 2.1                       | Чемпионат России,<br>Кубок России (сумма<br>этапов или финал)   | 1   | 1,0   | 0,1   | 0,05                                      |
|                           |   | 2-3   | 0,8   | 0,08  | 0,04                                      |
|                           |   | 4-6   | 0,6   | 0,06  | 0,03                                      |
|                           |   | участие   | 0,4   | 0,04  | 0,02                                      |
| 2.2                       | Первенство России<br>(среди молодежи),<br>Спартакиада<br>молодежи (финалы)  | 1   | 0,8   | 0,08  | 0,04                                      |
|                           |   | 2-3   | 0,6   | 0,06  | 0,03                                      |
|                           |   | 4-6   | 0,4   | 0,04  | 0,02                                      |
|                           |   | участие   | 0,2   | 0,02  | 0,01                                      |

|     |  |         |     |      |      |
|-----|--|---------|-----|------|------|
| 2.3 | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1       | 0,6 | 0,06 | 0,03 |
|     |  | 2-3     | 0,4 | 0,04 | 0,02 |
|     |  | 4-6     | 0,2 | 0,02 | 0,01 |
|     |  | участие | -   | -    | -    |
| 2.4 | Прочие официальные всероссийские спортивные соревнования   | 1       | 0,6 | 0,04 | 0,02 |
|     |  | 2-3     | 0,4 | 0,02 | 0,01 |
|     |  | 4-6     | -   | -    | -    |
|     |  | участие | -   | -    | -    |

\*стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке обучающегося в видах спорта (спортивных дисциплинах), включённых в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому), участвовавшему в подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

-тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям), при подготовке обучающегося достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе по смежным видам спорта;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям), при подготовке обучающегося достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Примечания: 1) 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 соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодёжи приравнивается к первенству России в соответствующей возрастной группе;

3) для международных спортивных соревнований учитываются только результаты обучающихся, спортсменов, включённых в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации. А для всероссийских спортивных соревнований - включённых в спортивные сборные команды Свердловской области.

Повышенный персональный повышающий коэффициент тренерам-преподавателям и иным специалистам может быть установлен при условии участия не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, могут быть установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

Специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, могут быть установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Тренеры-преподаватели и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх.

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.16. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад, в работу коллектива исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей

доход деятельности применяется премирование работников учреждения.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о стимулировании (премировании) работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

7.17. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах:

1) за отраслевые нагрудные знаки «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - 20 процентов;

2) за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России» - 30 процентов;

3) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», отраслевые государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 40 процентов.

Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, нагрудные знаки производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.18. В целях укрепления кадрового состава работникам муниципального учреждения может устанавливаться стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- 1) при стаже работы от 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- 2) при стаже работы от 5 до 10 лет - до 10 процентов;
- 3) при стаже работы от 10 до 15 лет - до 15 процентов;
- 4) при стаже работы от 15 до 20 лет - до 20 процентов;
- 5) при стаже работы свыше 20 лет - до 25 процентов.

7.19. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает на момент наступления оснований таких выплат:

при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в данном учреждении;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

7.20. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.21. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.22. 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

7.23. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях договора гражданско-правового характера, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.24. Работникам учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, могут быть установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

7.25. Стимулирующие выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

## **Глава 8. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на

соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

8.5. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. Районный коэффициент начисляется ежемесячно

на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.

8.7. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **Глава 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь за счет экономии средств фонда оплаты труда, в том числе от приносящей доход деятельности учреждения.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для данной выплаты.

Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

9.2. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.3. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель вправе приостановить выплату стимулирующих выплат (надбавок), уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень

должностей работников учреждения, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностного оклада, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа

1. Должности руководителей структурных подразделений учреждения:
  - 1) заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) отделом, отделением, сектором, службой, участком и другими структурными подразделениями учреждения);
  - 2) директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.
2. Должности специалистов и служащих, в том числе главные специалисты в отделах, отделениях и должности, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий» или внутридолжностная категория.
3. Должности работников физической культуры и спорта.
4. Должности медицинских и фармацевтических работников.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии.

Согласовано  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_  
Л.Н. Горянская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Утверждаю  
Директор  
\_\_\_\_\_  
А.Н. Красильников  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

**Положение  
о выплатах стимулирующего характера и премировании работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа №1» Асбестовского городского округа**

**Глава 1. Общие положения.**

1.1 Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера и премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» Асбестовского городского округа (далее Положение) регулирует порядок выплат стимулирующего характера и премирования Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа (далее СШ №1 АГО).

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, в целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (с изменениями), постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» (с изменениями), на основании постановления администрации Асбестовского городского округа от 13.09.2017 № 540-ПА «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий Асбестовского городского округа», примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Асбестовского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Асбестовского городского округа от 18.01.2023 № 20-ПА, руководствуясь приказом Министерства спорта Российской Федерации от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки», принимая во внимание Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики



Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос (в редакции от 23.12.2022 № 454/ос), Положением по оплате труда Муниципального бюджетного учреждения «Спортивной школы № 1» Асбестовского городского округа.

1.3 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, трудовыми договорами в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.4 Размер выплат стимулирующего характера определяется СШ №1 АГО с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.5 Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

## **Глава 2. Повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы**

2.1 Положение предусматривает установление работникам следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы:

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие);

2) повышающий коэффициент квалификации;

3) повышающий коэффициент специфики работы;

4) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается директором СШ №1 АГО в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2 Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности приведен в таблице № 1.

Таблица № 1

### **РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ) ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

| Квалификационные уровни  | Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) |
|--|---|
| Профессиональная квалификационная группа<br>«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» |   |
| 1 квалификационный уровень<br>секретарь  | 0,2   |
| Профессиональная квалификационная группа<br>«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» |   |

|   |           |
|---|-----------|
| 2 квалификационный уровень<br>специалист по охране труда  | 0,7       |
| Профессиональная квалификационная группа<br>«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» |           |
| 1 квалификационный уровень<br>бухгалтер   | 1,0       |
| Должности работников физической культуры и спорта второго уровня                                      |           |
| 2 квалификационный уровень<br>инструктор-методист физкультурно-<br>спортивных организаций             | 0,1251402 |
| 3 квалификационный уровень<br>старший инструктор-методист<br>физкультурно-спортивных организаций      | 0,23      |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и<br>фармацевтический персонал»         |           |
| 3 квалификационный уровень<br>медицинская сестра по массажу   | 0,36      |

2.3 Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы медицинским работникам, по должностям работников физической культуры и спорта: «тренер-преподаватель», «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту», «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций», «инструктор-методист по адаптивной физической культуре», включая должности по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», могут устанавливаться в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в порядке, установленном законодательством.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 8%;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию – 5%;

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.4 Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы может применяться в отношении работников учреждений, включенных в список организаций, осуществляющих спортивную подготовку и использующих в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, утвержденный приказом Министерства спорта Российской Федерации в установленном порядке.

Повышающий коэффициент специфики работы может быть установлен в размере до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

2.5 К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения могут быть применены повышающие коэффициенты за наличие спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград.

По должностям «тренер-преподаватель» и «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту», могут применяться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, представленные в таблицах № 2, № 3 Положения, устанавливаются за подготовку одного занимающегося с учетом количества занимающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры нормативов могут быть пропорционально уменьшены в зависимости от финансовых возможностей муниципального учреждения.

Таблица 2

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО  
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**

| п/п | Этапы спортивной подготовки                               | Продолжительность этапов (год)     | Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося |                                      |
|-----|---|------------------------------------|--|--------------------------------------|
|     |   |                                    | группы видов спорта <sup>2</sup>   |                                      |
|     |   |                                    | I  | Тренер – преподаватель (хореография) |
| 1   | Спортивно-оздоровительный                                 | весь период                        | 0,022  | х                                    |
| 2   | Начальной подготовки                                      | до года                            | 0,03   | 0,006                                |
|     |   | свыше года                         | 0,06   | 0,012                                |
| 3   | Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) | начальной специализации (Т-1, Т-2) | 0,09   | 0,018                                |

<sup>2</sup> В учреждениях рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- 3) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
- 4) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

- 3) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента к ставке заработной платы тренера за подготовку одного воспитанника может быть установлен в размере на 25 - 50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта;
- 4) кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической и специальной физической подготовке) при условии их одновременной с основным тренером работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Порядок привлечения и оплаты труда второго тренера определяется учреждением.

|   |  |                                       |      |       |
|---|--|---------------------------------------|------|-------|
|   |  | углубленной специализации (Т-3, 4, 5) | 0,15 | 0,030 |
| 4 | Совершенствования спортивного мастерства | до года                               | 0,24 | 0,048 |
|   |  | свыше года                            | 0,28 | 0,056 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства           | весь период                           | 0,39 | 0,078 |

Таблица № 3

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ ЗА ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА И СПОРТСМЕНОВ ВЫСОКОГО КЛАССА В ОБЛАСТИ СПОРТА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

| Этапы спортивной подготовки                               | Продолжительность этапов (год) | Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося |              |  |   |
|---|--------------------------------|--|--------------|--|---|
|   |                                | спорт слепых   | спорт глухих | спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата | спорт лиц с интеллектуальными нарушениями |
| Начальной подготовки                                      | до года                        | 0,067  | 0,028        | 0,067  | 0,033                                     |
|   | свыше года                     | 0,1  | 0,05         | 0,125  | 0,056                                     |
| Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) | до года                        | 0,167  | 0,074        | 0,222  | 0,085                                     |
|   | второй и третий                | 0,333  | 0,125        | 0,333  | 0,167                                     |
|   | свыше 3 лет                    | 0,37   | 0,185        | 0,55   | 0,222                                     |
| Совершенствования спортивного мастерства                  | до года                        | 0,5  | 0,25         | 0,5  | 0,333                                     |
|   | свыше года                     | 0,5  | 0,333        | 0,5  | 0,333                                     |
| Высшего спортивного мастерства                            | весь период                    | 0,55   | 0,45         | 0,55   | 0,45                                      |

Примечания: На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту другие специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, сурдопереводчики, спортсмены-инструкторы и иные специалисты. На этапах спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта могут привлекаться тренеры по смежным видам спортивной подготовки (акробатике, хореографии, общей физической и

специальной физической подготовке и иным видам) при условии их одновременной с основным тренером работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

2.6 При условии достижения обучающимися высокого результата на официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации размер персонального повышающего коэффициента тренеру-преподавателю за данного обучающегося устанавливается в соответствии с Таблицей 8 настоящего Положения. При этом установленный повышающий коэффициент для данного обучающегося в соответствии с таблицами № 2 и № 3 настоящего Положения исключается.

2.7 Учитывая наличие утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, принципов формирования нормативно-душевого финансирования, рекомендуется принимать за основу объем тренировочной нагрузки и наполняемость групп, указанных в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта (далее - ФССП). При наличии в ФССП диапазона по показателю «наполняемость групп (человек)» и/или количеству часов учебно-тренировочной нагрузки в неделю учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Таблица № 4

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ В УЧРЕЖДЕНИИ, ПРИ ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА\***

| п/п | Этапы спортивной подготовки                        | Продолжительность этапов (год)        | Минимальная наполняемость группы, человек | Оптимальный количественный состав группы, человек* | Максимальный количественный состав группы, человек | Максимальный объем тренировочной нагрузки, часов за неделю* |
|-----|--|---------------------------------------|---|--|--|---|
| 1   | 2  | 3                                     | 4   | 5  | 6  | 7   |
| 1.  | Начальной подготовки                               | до одного года (НП-1)                 | 11  | 14-16  | 25   | 6   |
|     |  | свыше года (НП-2, 3)                  | 7   | 12-14  | 20   | 8   |
| 2.  | Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | начальная специализация (Т-1, 2)      | 7   | 10-12  | 14   | 12  |
|     |  | углубленная специализация (Т-3, 4, 5) | 7   | 8-10   | 12   | 18  |
| 3.  | Совершенствования спортивного мастерства           | весь период                           | 1   | 4-8  | 10   | 24  |

|    |                                |             |   |     |   |    |
|----|--------------------------------|-------------|---|-----|---|----|
| 4. | Высшего спортивного мастерства | весь период | 1 | 1-3 | 8 | 32 |
|----|--------------------------------|-------------|---|-----|---|----|

\*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Примечания: 1) наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» и приказом Министерства спорта Российской Федерации от 21.03.2018 № 244 «Об утверждении Методических рекомендаций о применении нормативов и норм при определении потребности субъектов Российской Федерации в объектах физической культуры и спорта»;

Таблица № 5

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ В УЧРЕЖДЕНИИ ПРИ ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБЛАСТИ СПОРТА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ\***

| Этапы спортивной подготовки              | Продолжительность этапов (год) | Оптимальная наполняемость групп, человек* |              |  |                            | Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю), в том числе по индивидуальным планам* |
|--|--------------------------------|---|--------------|--|----------------------------|---|
|  |                                | спорт слепых                              | спорт глухих | спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата | спорт ментальных инвалидов |   |
| 1  | 2                              | 3   | 4            | 5  | 6                          | 7   |
| Начальной подготовки                     | до одного года                 | 5   | 12           | 5  | 10                         | 6   |
|  | свыше года                     | 5   | 10           | 4  | 9                          | 9   |
| Учебно-тренировочный этап                | первый год                     | 4   | 9            | 3  | 8                          | 12  |
|  | второй и третий год            | 3   | 8            | 3  | 6                          | 18  |
|  | четвертый и последующие годы   | 3   | 6            | 2  | 5                          | 20  |
| Совершенствования спортивного мастерства | весь период                    | 2   | 4 - 5        | 2  | 3 - 4                      | 24 (до 6)   |
|  |                                |   |              |  |                            | 28 (до 10)  |
| Высшего спортивного мастерства           | весь период                    | 2   | 3            | 2  | 3                          | 32 (до 12)  |

\*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Для проведения занятий на этапах спортивной подготовки в соответствии с ФССП кроме основного тренера-преподавателя по виду спорта допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя по общефизической и специальной физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Соотношение объемов учебно-тренировочного процесса по видам спортивной подготовки на этапах спортивной подготовки указано в ФССП по соответствующему виду спорта.

### **Глава 3. Выплаты стимулирующего характера.**

3.1 В целях поощрения работников учреждений физической культуры и спорта за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за непрерывный стаж работы;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) за совмещение профессий (должностей);
- 5) за расширение зоны обслуживания;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

3.2 Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностных окладов, ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.3 Стимулирующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников учреждения.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Порядок исчисления стажа работы устанавливается руководителем учреждения.

3.4 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, включаются инструкторы-методисты физкультурно-спортивных организаций (включая инструкторов-методистов по адаптивной физической культуре), тренеры-преподаватели (включая тренеров-

преподавателей по адаптивной физической культуре (включая старших), в том числе по смежным видам спорта, хореографы, аккомпаниаторы-концертмейстеры, психологи, медицинские работники, механики по техническим видам спорта.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда в учреждении.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждений за интенсивность и высокие результаты работы представлены в таблице № 6.

Таблица № 6

### РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

| Показатель   | Критерий   | Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  |
| Выполнение дополнительной образовательной программы спортивной подготовки  | доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы | 30   |
| Качество спортивной подготовки   | доля обучающихся, получивших спортивный разряд (звания)            | 30   |
| Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов | 1-3 места  | 40   |



|   |           |    |
|---|-----------|----|
| Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней | 1-3 места | 35 |
|---|-----------|----|

Примечание. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Количественная оценка критериев устанавливается руководителем учреждения с учетом этапов спортивной подготовки, требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизическим параметрам спортсменов и видов спорта.

Размер норматива оплаты труда работникам, непосредственно участвующим в обеспечении качественного учебно-тренировочного процесса учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, представленный в таблице № 6, рекомендуется устанавливать по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на год.

3.5 Тренерско-преподавательскому составу могут быть установлены стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерско-преподавательского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 7.

Таблица № 7

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ТРЕНЕРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

| п/п   | Критерии оценки работы  | Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, процентов |
|---|---|---|
| <b>На этапе начальной подготовки</b>                                  |   |   |
| 1   | Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)                 | 10  |
| 2   | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80 % обучающихся в группе) | 10  |
| 3   | Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % обучающихся в группе)  | 10  |
| 4   | Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку   | 10  |
| <b>На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)</b> |   |   |
| 5   | Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)                 | 10  |
| 6   | Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку   | 10  |
| 7   | Динамика роста уровня специальной физической и технико-   | 10  |

| п/п   | Критерии оценки работы   | Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, процентов |
|---|--|---|
|   | тактической подготовленности (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)  |   |
| 8   | Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)   | 20  |
| 9   | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)  | 30  |
| 10  | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)   | 50  |
| На этапе совершенствования спортивного мастерства |  |   |
| 11  | Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)   | 10  |
| 12  | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)  | 20  |
| 13  | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)   | 50  |
| 14  | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации) | 30  |
| На этапе высшего спортивного мастерства           |  |   |
| 15  | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации) | 30  |
| 16  | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)   | 50  |
| 17  | Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)  | 30  |

### 3.6 Размер норматива оплаты труда тренеров-преподавателей и иных

специалистов за результативную подготовку спортсмена, показавшего высокий результат, представленный в таблице № 8 при наличии финансирования следует устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Таблица 8

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА К  
ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТРЕНЕРА-  
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ ОДНОГО  
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, И СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЗА  
РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (КОМАНДЫ)**

| Но-<br>мер<br>стро-<br>ки | Статус<br>официального<br>спортивного<br>соревнования  | Занятое<br>место или<br>участие без<br>учёта<br>занятого<br>места | Рекомендуемый<br>размер<br>персонального<br>коэффициента к<br>окладу<br>(должностному<br>окладу), ставке<br>зарботной<br>платы тренера-<br>преподавателя<br>за<br>результативную<br>подготовку<br>одного<br>обучающегося | Рекомендуемый размер<br>персонального коэффициента к<br>окладу (должностному окладу),<br>ставке заработной платы<br>работника за подготовку и (или)<br>участие в подготовке одного<br>обучающегося* |   |
|---------------------------|--|---|--|---|---|
|                           |  |   |  | тренеру-<br>преподавателю   | Руководителям<br>или иным<br>специалистам |
| 1                         | 2  | 3   | 4  | 5   | 6   |
| 1.                        | <b>Официальные международные спортивные соревнования</b>   |   |  |   |   |
| 1.1                       | Олимпийские,<br>Паралимпийские,<br>Сурдлимпийские<br>игры, чемпионат мира  | 1   | 2,0  | 0,20  | 0,10                                      |
|                           |  | 2-3   | 1,6  | 0,16  | 0,08                                      |
|                           |  | 4-6   | 1,0  | 0,10  | 0,05                                      |
|                           |  | участие   | 0,8  | 0,08  | 0,04                                      |
| 1.2                       | Кубок мира(сумма<br>этапов или финал),<br>чемпионат Европы   | 1   | 1,6  | 0,16  | 0,08                                      |
|                           |  | 2-3   | 1,0  | 0,10  | 0,05                                      |
|                           |  | 4-6   | 0,80   | 0,08  | 0,04                                      |
|                           |  | участие   | 0,60   | 0,06  | 0,03                                      |
| 1.3                       | Кубок Европы(сумма<br>этапов или финал),<br>первенство мира  | 1   | 1,0  | 0,10  | 0,05                                      |
|                           |  | 2-3   | 0,8  | 0,08  | 0,04                                      |
|                           |  | 4-6   | 0,6  | 0,06  | 0,03                                      |
|                           |  | участие   | 0,5  | 0,04  | 0,02                                      |
| 1.4                       | Этапы Кубка мира,<br>первенство Европы,<br>Всемирная<br>универсиада,<br>юношеские<br>Олимпийские игры,<br>Европейский<br>юношеский<br>Олимпийский<br>фестиваль | 1   | 0,8  | 0,08  | 0,04                                      |
|                           |  | 2-3   | 0,6  | 0,06  | 0,03                                      |
|                           |  | 4-6   | 0,5  | 0,04  | 0,02                                      |
|                           |  | участие   | 0,4  | 0,02  | 0,01                                      |
| 1.5                       | Прочие официальные<br>международные  | 1   | 0,6  | 0,06  | 0,03                                      |
|                           |  | 2-3   | 0,5  | 0,04  | 0,02                                      |

|     |   |         |     |      |      |
|-----|---|---------|-----|------|------|
|     | спортивные соревнования   | 4-6     | 0,4 | 0,02 | 0,01 |
| 2.  | Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно |         |     |      |      |
| 2.1 | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)   | 1       | 1,0 | 0,1  | 0,05 |
|     |   | 2-3     | 0,8 | 0,08 | 0,04 |
|     |   | 4-6     | 0,6 | 0,06 | 0,03 |
|     |   | участие | 0,4 | 0,04 | 0,02 |
| 2.2 | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)   | 1       | 0,8 | 0,08 | 0,04 |
|     |   | 2-3     | 0,6 | 0,06 | 0,03 |
|     |   | 4-6     | 0,4 | 0,04 | 0,02 |
|     |   | участие | 0,2 | 0,02 | 0,01 |
| 2.3 | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)  | 1       | 0,6 | 0,06 | 0,03 |
|     |   | 2-3     | 0,4 | 0,04 | 0,02 |
|     |   | 4-6     | 0,2 | 0,02 | 0,01 |
|     |   | участие | -   | -    | -    |
| 2.4 | Прочие официальные всероссийские спортивные соревнования  | 1       | 0,6 | 0,04 | 0,02 |
|     |   | 2-3     | 0,4 | 0,02 | 0,01 |
|     |   | 4-6     | -   | -    | -    |
|     |   | участие | -   | -    | -    |

\*стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке обучающегося в видах спорта (спортивных дисциплинах), включённых в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому), участвовавшему в подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям), при подготовке обучающегося достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе по смежным видам спорта;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям), при подготовке обучающегося достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Примечания: 1) 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 соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодёжи приравнивается к первенству России в соответствующей возрастной группе;

3) для международных спортивных соревнований учитываются только результаты обучающихся, спортсменов, включённых в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации. А для всероссийских спортивных соревнований - включённых в спортивные сборные команды Свердловской области.

Повышенный персональный повышающий коэффициент тренерам-преподавателям и иным специалистам может быть установлен при условии участия не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, могут быть установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

Специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, могут быть установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Тренеры-преподаватели и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации

Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх.

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.7 В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад, в работу коллектива исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется премирование работников учреждения.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о стимулировании (премировании) работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.8 Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах:

1) за отраслевые нагрудные знаки «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - 20 процентов;

2) за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России» - 30 процентов;

3) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», отраслевые государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 40 процентов.

Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, нагрудные знаки производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.9 В целях укрепления кадрового состава работникам муниципального учреждения может устанавливаться стимулирующая выплата за непрерывный стаж

работы.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

б) при стаже работы от 1 до 5 лет - до 5 процентов (1 год – 1%, 2 года – 2%, 3 года – 3 %, 4 года- 4 %, 5 лет- 5 %);

7) при стаже работы от 5 до 10 лет - до 10 процентов (6 лет – 6 %, 7 лет- 7 %, 8 лет- 8 %, 9 лет- 9 %, 10 лет- 10 %);

8) при стаже работы от 10 до 15 лет - до 15 процентов; (11 лет-11 %, 12 лет – 12 %, 13 лет – 13 %, 14 лет – 14 %, 15 лет – 15% )

9) при стаже работы от 15 до 20 лет - до 20 процентов (16 лет- 16 %, 17 лет-17 %, 18 лет- 18 %, 19 лет- 19 %, 20 лет – 20 %);

10) при стаже работы свыше 20 лет - до 25 процентов (21 год – 21 %, 22 года -22 %, 23 года – 23 %, 24 года – 24 %, 25 лет и больше – 25 %).

3.10 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает на момент наступления оснований таких выплат:

при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в данном учреждении;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

3.11 Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12 Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.13 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

3.14 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях договора гражданско-правового характера, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.15 Работникам учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, могут быть

установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

3.16 Стимулирующие выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

#### **Глава 4. Премирование работников**

4.1 В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад, в работу коллектива исходя из ассигнований местного бюджета на предоставленные СШ №1 АГО субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется премирование работников.

Условия, порядок и размер премирования определяются настоящим Положением

4.2 Единовременное премирование по результатам работы производится на основании приказа по СШ №1 АГО, в котором указывается размер премии. Премирование может производиться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере. Размер премии не должен превышать пяти окладов.

4.3 Премияльные выплаты устанавливаются за:

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

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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

4.4 Премии по результатам работы не выплачиваются в случае:

1) наличия у работника дисциплинарного взыскания;

2) нарушения работником санитарно-эпидемиологических норм и правил;

3) неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей;

4) нарушения работником правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности.

Согласовано  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ Л.Н. Горянская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Утверждаю  
Директор  
\_\_\_\_\_ А.Н. Красильников  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

**Положение  
о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1»  
Асбестовского городского округа**

**Глава 1. Общие положения.**

1.1 Настоящее положение о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1» Асбестовского городского округа (далее Положение) регулирует порядок выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы №1» Асбестовского городского округа (далее СШ №1 АГО)

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, в целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.12.2022 № 522-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (с изменениями), постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» (с изменениями), на основании постановления администрации Асбестовского городского округа от 13.09.2017 № 540-ПА «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий Асбестовского городского округа», примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Асбестовского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Асбестовского городского округа от 18.01.2023 № 20-ПА, руководствуясь приказом Министерства спорта Российской Федерации от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки», принимая во внимание Методические



рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос (в редакции от 23.12.2022 № 454/ос), Положением по оплате труда Муниципального бюджетного учреждения «Спортивной школы № 1» Асбестовского городского округа.

1.3 Для работников СШ №1 АГО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

## **Глава 2. Виды и размеры выплат компенсационного характера.**

2.1. Работникам СШ №1 АГО, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся следующие выплаты компенсационного характера:

| Наименование выплаты             | Размер выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты |
|----------------------------------|----------------|---|
| Доплата за вредные условия труда | 4 %            | Ст. 146, 147 ТК РФ                        |

Выплата компенсационного характера работникам СШ №1 АГО, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором СШ №1 АГО с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.2. Всем работникам СШ №1 АГО производятся выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

| Наименование выплаты  | Размер выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты  |
|---|----------------|--|
| Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 15 %           | Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». |

Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

2.3 Работникам СШ №1 АГО устанавливаются следующие 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).

| Наименование выплаты  | Размер выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты   |
|---|----------------|---|
| За совмещение профессий (должностей)  | 50 %           | Выполнение работником дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени   |
| За расширение зоны обслуживания   | 50 %           | Выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности)   |
| Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | 50 %           | Увеличение установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)  | 35%            | Работа в ночное время   |

Размеры доплат и порядок их установления определяются СШ №1 АГО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4 На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника - дополнительной оплатой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.5 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, из фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день,

ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

2.6. Доплата до установленного минимального размера оплаты труда, в соответствии Федеральным законом от 19.12.2022 № 522-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений» Доплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

### **Глава 3. Порядок установления и выплаты выплат компенсационного характера**

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

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.3 Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

3.4 Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Согласовано  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_  
Л.Н. Горянская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Утверждаю  
Директор  
\_\_\_\_\_  
А.Н. Красильников  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

**ПОРЯДОК**  
**премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера**  
**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Спортивная школа №1» Асбестовского городского округа**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Порядок премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» Асбестовского городского округа (далее – Порядок о премировании), вводится в целях стимулирования труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» Асбестовского городского округа (далее СШ №1 АГО), по выполнению мероприятий, направленных на достижение показателей эффективности возглавляемого учреждения, подготовку кадров, эффективное использования ресурсов, соблюдение штатной и финансовой дисциплины.

Порядок о премировании разработан на основании Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, утверждённого Постановлением администрации Асбестовского городского округа «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа» от 28.01.2016 № 43-ПА (с изменениями от 15.02.2019 № 90-ПА, от 30.12.2022 № 720-ПА, от 20.01.2023 № 31-ПА)

2. Действие Порядка о премировании распространяется на заместителей руководителя и главного бухгалтера СШ №1 АГО.

3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру СШ №1 АГО устанавливается:

- 1) текущее премирование по итогам работы за квартал;
- 2) единовременное поощрение:
  - единовременное премия;
  - материальная помощь.

**2. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**  
**ТЕКУЩЕГО ПРЕМИРОВАНИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

4. Текущее премирование производится по итогам работы СШ №1 АГО за квартал в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности заместителей

руководителя и главного бухгалтера СШ №1 АГО по направлениям: основная деятельность; финансово-экономическая деятельность; деятельность, направленная на работу с кадрами, исполнительская дисциплина, соответствие деятельности СШ №1 АГО требованиям законодательства по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, санитарно-гигиеническим требованиям, антитеррористической защищенности, удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг, информационная открытость, приведенными в приложении № 1 к настоящему Порядку,

5. Премия заместителей руководителя и главного бухгалтера СШ №1 АГО по итогам работы за месяц исчисляется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством. Фактически отработанное время руководителя по количеству отработанных дней указывается в пояснительной записке.

При увольнении заместителей руководителя и главного бухгалтера СШ №1 АГО до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначение на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

6. Премия исчисляется, исходя из оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера без компенсационных выплат (за вредные условия труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в размере до 150 процентов оклада руководителя в квартал с учетом достигнутых целевых показателей эффективности деятельности СШ №1 АГО.

7. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании приказа по СШ №1 АГО с указанием в нем конкретного размера премии по итогам работы за месяц.

8. Не допускается начисление и выплата премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру без приказа по СШ №1 АГО.

### 3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ

9. Материалы по премированию, заверенные подписями заместителя руководителя, главного бухгалтера представляются в срок до 25 числа каждого месяца директору СШ №1 АГО. Материалы по премированию за декабрь текущего года представляются в срок до 18 декабря текущего года.

10. После оценки деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера в части выполнения показателей эффективности директор СШ №1 АГО производит оценку исполнения целевых показателей деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку, устанавливает рекомендуемый процент премии за отчетный период в зависимости от баллов и готовит приказ на выплату.

11. Конкретные размеры премий заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются ежемесячно приказом по СШ №1 АГО.

12. Премия заместителям руководителя и главному бухгалтеру СШ №1 АГО не устанавливается или устанавливается в размере меньшем размера премии, определенного по итогам оценки показателей эффективности деятельности руководителя, в случаях:

1) грубого нарушения требований законодательства по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, иных норм, повлекших за собой гибель или тяжкое причинение вреда здоровью граждан;

2) причинения прямого материального ущерба СШ №1 АГО в результате действий (бездействия) заместителями руководителя и главным бухгалтером СШ №1 АГО;

3) несоблюдения общепринятых норм служебной, профессиональной этики, а также правил делового поведения, повлекшее за собой причинение морального вреда коллегам и иным гражданам, установленного в судебном порядке;

4) грубого нарушения законодательства, регулирующего отношения, связанные с применением контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

13. Премии, установленные по итогам месяца, выплачиваются заместителям руководителя и главному бухгалтеру СШ №1 АГО одновременно в первом месяце, следующим за итоговым.

14. Премии, установленные по итогам декабря, выплачиваются заместителям руководителя и главному бухгалтеру СШ №1 АГО одновременно в декабре текущего года.

#### 4. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПООЩРЕНИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ПРИ НАЛИЧИИ ЭКОНОМИИ СРЕДСТВ ПО ФОНДУ ОПЛАТЫ ТРУДА

15. Единовременное поощрение заместителей руководителя и главного бухгалтера СШ №1 АГО может осуществляться в форме премирования и оказания материальной помощи.

16. Основания единовременного премирования:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

4) выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (заданий);

5) итоги работы учреждения за месяц, квартал, год;

6) награждение почетными грамотами, правительственными и ведомственными наградами, присвоение почетных званий в связи с праздничными и юбилейными датами.

17. Основания для оказания материальной помощи:

1) смерть близкого родственника;

2) тяжелая болезнь руководителя или его близких родственников;

3) чрезвычайное обстоятельство (хищение, пожар и т. п.).

18. Решение о единовременном поощрении принимает директор СШ №1 АГО.

Конкретные размеры единовременных выплат заместителям руководителя и главного бухгалтера СШ №1 АГО устанавливаются приказом по СШ №1 АГО. Размер премии не должен превышать четырёх окладов.

к Порядку премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа

**Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа**

| Показатели эффективности                               | Критерии оценки   | Способ оценки (баллы для расчета коэффициента, подтверждающие документы, периодичность)   |
|--|---|---|
| <b>1. Критерии по основной деятельности учреждения</b> | 1.1 Выполнение показателей объема муниципального задания  | Ежемесячно на основании информационного отчета<br>10 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|  | 1.2 Охват воспитанников соревновательной деятельностью  | Ежемесячно на основании информационного отчета<br>5 баллов – более 90 процентов воспитанников<br>0 баллов – менее 90 процентов воспитанников  |
|  | 1.3 Реализация Единого календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий  | Ежемесячно на основании информационного отчета<br>10 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|  | 1.4 Сохранность контингента воспитанников в течение года (не менее 70 % от общего числа воспитанников)  | Ежемесячно на основании информационного отчета<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется   |
|  | 1.5 Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (участие в конкурсных мероприятиях международного, всероссийского, регионального и муниципального уровня) | Ежемесячно на основании информационного отчета при наличии подтверждающих грамот, благодарственных писем, сертификатов:<br>5 баллов – международный и всероссийский уровень<br>4 балла - региональный уровень<br>2 балла – муниципальный уровень<br>0 баллов – не выполняется |
|  | 1.6 Наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии   | Ежемесячно на основании информационного отчета<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется   |
|  | 1.7 Публикации и освещение деятельности учреждения в СМИ  | Ежемесячно на основании информационного отчета<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется   |
|  |   |   |
| <b>2. Финансово-экономическая деятельность</b>         | 2.1 Освоение финансовых средств, направленных на выполнение муниципального задания за счёт средств Асбестовского городского округа (кассовое исполнение от произведенного финансирования)                       | Ежемесячно на основании бухгалтерской отчётности учреждения, выписок из лицевого счёта учреждения:<br>5 баллов – 100%<br>3 балла – от 70% до 100%   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | 0 баллов – ниже 70%  |
|  | 2.2. Выполнение требований к фонду оплаты труда (рекомендованный процент на различные выплаты), в том числе дифференциация оплаты труда вспомогательного, административно-управленческого персонала, исходя из предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения.                        | Ежемесячно на основании расчёта, исходя из предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала, в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40%)<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|  | 2.3 Своевременное представление финансовой, бухгалтерской, статистической, налоговой отчетности и иной информации, запрашиваемой официально.   | Ежемесячно на основании данных МКУ АГО «ЦОД ОМС»<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|  | 2.4 Качественное исполнение функций муниципального заказчика в части эффективности бюджетных расходов: положительные результаты финансового контроля (отсутствие нарушений, замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества со стороны финансового контроля) | Ежемесячно на основании информационного отчёта:<br>5 баллов – отсутствие фактов привлечения к дисциплинарной ответственности, административной ответственности, иным видам ответственности по результатам проверок контролирующих органов)<br>0 баллов – наличие фактов привлечения к дисциплинарной ответственности, административной ответственности, иным видам ответственности по результатам проверок контролирующих органов) |
|  | 2.5 Наличие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (доля пользующихся платными услугами от общей численности воспитанников)  | Ежемесячно на основании информационного отчёта:<br>5 баллов – исполнение от 10% до 20%<br>3 балла – исполнение от 5% до 10%<br>1 балл – исполнение до 5 %  |
|  | 2.6 Отсутствие дебиторской задолженности и просроченной кредиторской задолженности   | Ежемесячно на основании бухгалтерской отчётности<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|  |  | <b>Итого по показателю 30 баллов</b>   |
| <b>3. Деятельность муниципального учреждения, направленная на работу с кадрами</b> | 3.1 Укомплектованность организации кадрами (отсутствие вакантных ставок, внешних и внутренних совместителей)   | Ежемесячно на основании статистической отчётности<br>5 баллов – от 80 до 100%<br>4 балла – от 60 до 80%<br>3 балла – от 40 до 60%<br>2 балла – от 20 до 40%<br>1 балл – от 1 до 20%  |
|  | 3.2 Доля основного персонала, имеющего квалификационную категорию (прошедшего аттестацию)  | Ежемесячно на основании статистической отчётности<br>5 баллов – свыше 30%<br>0 баллов – менее 30%  |
|  | 3.3 Сохранность контингента работников учреждения  | Ежемесячно на основании статистической отчётности<br>5 баллов – от 80 до 100%<br>4 балла – от 60 до 80%<br>3 балла – от 40 до 60%<br>2 балла – от 20 до 40%  |



|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | 1 балл – от 1 до 20%   |
|   |  | <b>Итого по показателю 15 баллов</b>   |
| <b>4. Исполнительская дисциплина</b>  | 4.1 Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов   | Ежемесячно на основании информационного отчёта (мониторинг исполнения приказов, распоряжений и поручений администрации, решений совещаний)<br>5 баллов – замечания отсутствуют<br>0 баллов – имеются замечания |
|   |  | <b>Итого по показателю – 5 баллов</b>  |
| <b>5. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, санитарно-гигиеническим требованиям, антитеррористической защищенности</b> | 5.1 Отсутствие случаев производственного травматизма   | Ежемесячно на основании данных журнала регистрации несчастных случаев с работниками<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется   |
|   | 5.2 Своевременное обучение руководителя и должностных лиц учреждения по охране труда, пожарно-техническому минимуму  | Ежемесячно на основании копии свидетельств о повышении квалификации<br>5 баллов - выполняется<br>0 баллов– не выполняется  |
|   | 5.3 Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда (в том числе регулярное проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности), антитеррористической защищенности, санитарного законодательства | Ежемесячно на основании информационного отчёта, информации контрольно-надзорных органов о выданных предписаниях, журнала проведения инструктажей<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется        |
|   |  | <b>Итого по показателю 15 баллов</b>   |
| <b>6. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг</b>   | 6.1 Предъявление необходимой информации для независимой оценки на сайте учреждения   | Ежемесячно на основании информационного отчёта<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|   | 6.2 Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг  | Ежемесячно на основании информационного отчёта<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|   |  | <b>Итого по показателю 10 баллов</b>   |
| <b>7. Ключевые показатели работы по размещению инфоповодов в системе «Контента»</b>   | 7.1 соблюдение сроков сдачи отчётности в Министерство экономики и территориального развития Свердловской области   | Ежемесячно на основании информационного отчёта<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|   | 7.2 Количество размещённых инфоповодов (не менее 4 в месяц)  | Ежемесячно на основании информационного отчёта<br>5 баллов – выполняется<br>0 баллов – не выполняется  |
|   | 7.3. Количество инфоповодов, взятых на публикацию  | Ежемесячно на основании информационного отчёта<br>2 балла – 1 инфоповод<br>3 балла – 2 инфоповода  |

|                                       |                                      |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
|                                       | 4 балла – 3 инфоповода               |
|                                       | 5 баллов – 4 инфоповода              |
|                                       | <b>Итого по показателю 15 баллов</b> |
| <b>Максимальное количество баллов</b> | <b>135 баллов</b>                    |

Приложение № 2

к Порядку премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа

**Шкала установления надбавки за интенсивность и высокие показатели труда для заместителей руководителя и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» Асбестовского городского округа**

| Число полученных баллов | Размер премии в процентах к должностному окладу |
|-------------------------|---|
| 102-135                 | 50  |
| 69-101                  | 40  |
| 46-68                   | 30  |
| 29-45                   | 20  |
| 1-28                    | 10  |

Согласовано  
 Председатель Совета  
 трудового коллектива  
 \_\_\_\_\_ Л.Н. Горянская  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Утверждаю  
 Директор  
 \_\_\_\_\_ А.Н. Красильников  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1»  
 Асбестовского городского округа и Совет трудового коллектива заключили настоящее соглашение в том, что в течение с 2023 по 2025  
 года руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

| №<br>п/п | Содержание<br>мероприятий, работ  | Количество | Сроки      | Ответственный                                    | Ожидаемая социальная эффективность                                |                 |   |                 |
|----------|---|------------|------------|--|---|-----------------|---|-----------------|
|          |   |            |            |  | Количество<br>работающих,<br>которым<br>улучшены<br>условия труда |                 | Количество<br>работающих<br>освобожденных от<br>тяжелых<br>физ.работ. |                 |
|          |   |            |            |  | Всего   | В т.ч.<br>женщ. | Всего   | В т.ч.<br>женщ. |
| 1        | Организационные работы по охране труда  |            |            |  |   |                 |   |                 |
| 1.1      | Проведение инструктажей   |            |            |  |   |                 |   |                 |
|          | - тренеров-преподавателей   | 2          | 03, 09     | Специалист по ОТ                                 |   |                 |   |                 |
|          | - обучающихся, спортсменов  | 2          | 01, 07     | Тренеры-преподаватели                            |   |                 |   |                 |
|          | - МОП   | 2          | 03, 09     | Специалист по ОТ                                 |   |                 |   |                 |
| 1.2      | Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации   | 1          | 07         | Заместитель директора по ФХД                     |   |                 |   |                 |
| 1.3      | Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда         | 12         | ежемесячно | Заместитель директора по ФХД<br>Специалист по ОТ |   |                 |   |                 |
| 2.       | Обеспечение санитарно-технических условий труда, предупреждение несчастных случаев и ЧС |            |            |  |   |                 |   |                 |
| 2.1      | Соблюдение и обеспечение светового режима   |            |            |  |   |                 |   |                 |

|      |   |   |                       |                              |  |  |  |  |
|------|---|---|-----------------------|------------------------------|--|--|--|--|
|      | - мытьё окон  | 2 | 05, 09                | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - остекление окон   |   | По мере необходимости | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - улучшение искусственного освещения - замена ламп, стартеров, розеток, выключателей              |   | По мере необходимости | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - контроль освещения территории школы   |   | По мере необходимости | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
| 2.2  | - Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистемы здания | 1 | 07                    | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
| 2.3  | -контролировать работу видеосистемы школы   |   | постоянно             | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
| 2.4. | Обеспечение теплового режима и отопления  |   |                       |                              |  |  |  |  |
|      | - ревизия системы отопления   | 1 | 06                    | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - ревизия водоснабжения   | 1 | 06                    | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - ревизия канализации   | 1 | 06                    | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
| 2.5  | Обеспечение средств пожаротушения   |   |                       |                              |  |  |  |  |
|      | - проведение инструктажей   | 2 | 04, 10                | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - зарядка и контроль веса огнетушителей   | 1 | ежегодно              | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - выполнение предписаний  |   | По мере необходимости | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
| 2.6  | Обеспечение гигиенических норм воздушной и водной среды   |   |                       |                              |  |  |  |  |
|      | - замена смесителей, кранов, раковин  |   | По мере необходимости | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - обеспечение режима питьевой воды  |   | постоянно             | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |
|      | - обеспечение режима проветривания  |   | постоянно             | Заместитель директора по ФХД |  |  |  |  |

|     |   |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|---|--|--|--|--|--|
| 3   | Социальная защита работающих и учащихся   |   |  |  |  |  |  |
| 3.1 | Обеспечение проведения ежегодных медосмотров в соответствии с рекомендациями Минздрава РФ           |   |  |  |  |  |  |
|     | <b>Работников:</b><br>- мед.осмотр,   |   | Вновь принятых   | фельдшер                                 |  |  |  |
|     | - флюорография, профосмотр  | 1 | По графику   | фельдшер                                 |  |  |  |
|     | <b>Учащихся:</b><br>- мед.осмотр  | 1 | По графику   | фельдшер                                 |  |  |  |
| 3.2 | Выдача спец. одежды, спец .обуви и других средств индивидуальной защиты                             |   | По мере необходимости  | Заместитель директора по ФХД             |  |  |  |
| 3.3 | Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами                                |   | По мере необходимости  | Заместитель директора по ФХД             |  |  |  |
| 3.4 | Контроль за выплатой заработной платы   |   |  |  |  |  |  |
|     | - повышение заработной платы  |   | 10   | Директор                                 |  |  |  |
|     | - оплата результата аттестации квалификационных категорий   |   | С момента выхода приказа о присвоении квалификационной категории | Директор                                 |  |  |  |
|     | - предоставление отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам               |   | По мере необходимости  | Директор                                 |  |  |  |
| 3.5 | - комплектование учебно-тренировочных групп и учебно-тренировочной нагрузка тренеров-преподавателей |   | 12   | Директор                                 |  |  |  |
| 4   | Ремонты   |   |  |  |  |  |  |
| 4.1 | - ремонт тренажёрного зала  |   | По мере выделения средств  | Директор<br>Заместитель директора по ФХД |  |  |  |



