УТВЕРЖДЕНО:
Приказом № 1 от 06.02.2017 г.
ГБУ СК «СШОР по гандболу»

_____ **М.В.Кабдиева**

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, выплатах стимулирующего и компенсационного характера работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по гандболу»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, выплатах стимулирующего и компенсационного характера работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по гандболу» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений на 2015 год, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года протокол № 11, Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» (вместе с Положением о системах оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края), Письмом Министерства спорта Российской Федерации № ВМ-04-10/2554 от 12 мая 2014 года «О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации» и устанавливает рекомендованные условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по гандболу» (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

1.3. Установление и изменение системы оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2014 году, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, Распоряжением Правительства Ставропольского края от 01.03.2013 г. № 52-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ставропольском крае» на 2013-2018 годы;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата, приказ Росстата от 19.11.2014 г. № 671 «Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям;

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

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения трудового коллектива;

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

л) систем нормирования труда, определяемых учреждением с учетом мнения трудового коллектива, 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;

м) установление стимулирующих выплат молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющей спортивную подготовку), а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

2. Основные принципы.

2.1. В соответствии со ст. 129 ТК РФ определяется, что заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Гарантированными являются тарифная часть и компенсационные выплаты, а стимулирующие – переменная часть, зависящая от результатов.

2.2. При разработке и утверждении Учреждением показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией с участием органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3. Нормирование труда.

3.1. Нормирование труда работников Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку - определение нормы труда (количества лиц, проходящих спортивную подготовку в группах, уровень подготовки и т.д.) на ставку (далее – тарифицирование).

3.2. Нормы нагрузки указываются в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении) – эффективном контракте.

3.3. Тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона.

Нормирование труда производится с использованием «подушный» или «подушевой» метода – по количеству лиц, проходящих спортивную подготовку по

каждому этапу (периоду) подготовки по виду спорта гандбол, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией.

3.4. Нормирование труда целесообразно производить с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод);

б) по количеству лиц, проходящих спортивную подготовку по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод);

в) по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального;

г) по результатам спортивных достижений лиц, проходящих спортивную подготовку за определенный период подготовки («рейтинговый» метод).

В Учреждении в основном используется метод - по количеству лиц, проходящих спортивную подготовку по каждому этапу (периоду) подготовки по виду спорта гандбол, закрепленному за работником в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод).

3.5. Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами лиц, проходящих спортивную подготовку, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

3.6. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами Учреждения, при этом используя:

- бригадный метод работы (работа по реализации программы более, чем одним специалистом, непосредственно, осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом лиц, проходящих спортивную подготовку, закрепленным персонально за каждым специалистом).

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладе в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

Одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом лиц, проходящих спортивную подготовку, закрепленным одновременно за несколькими специалистами, с учетом специфики вида спорта гандбол, либо в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

4. Формирование фонда оплаты труда.

4.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется за счёт средств бюджета Ставропольского края.

4.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год.

4.3. В структуру фонда оплаты труда работников Учреждения включено три основных составляющих:

1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

2) выплаты стимулирующего характера;

3) выплаты компенсационного характера.

4.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников Учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.5. На выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда.

4.6. В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

4.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

4.9. Увеличение (индексация), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5. Расчет размера заработной платы работников

В соответствии с требованиями ст. 57 ТК РФ и приказа Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» конкретизируются условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.1.1. Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников Учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.1.3. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и согласовывается с учредителем.

5.1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов, служащих и рабочих Учреждения.

5.2. Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	3981
2	спортивный судья; спортсмен;	5040

квалификационный уровень	спортсмен – ведущий;	

5.3. Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5145
2 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер по адаптивной физической культуре; хореограф	5522
3 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер по адаптивной физической культуре, тренер	5836

5.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад) ставки, руб.

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	3981

5.5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автомототранспортных средств; механик по техническим видам спорта	4865

5.6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки руб.
1 квалификационный уровень	дежурный (по залу, общежитию и др.); делопроизводитель;	3593

	кассир; комендант; секретарь	
2 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3981

5.7. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; техник-программист;	4865
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4963
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория.	5109
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5213
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник мастерской	5536

5.8. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным	оклад (должностной

	уровням	оклад) ставки руб.
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; специалист по защите информации; специалист по связям с общественностью; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, специалист по ГТО («Готов к труду и обороне»)	5536
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5702
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	5812

5.9. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад) ставки руб.
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник юридического отдела	6319

5.10. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад) ставкируб.
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	5461

5.11. Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение Учреждением государственного задания.

5.12. Согласно требованиям Постановления министерства труда России № 41 от 30.06.2003 г., ст. 282-285, 348.7 ТК РФ тренеры вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.13. Продолжительность работы по совместительству тренеров в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер по совместительству, тренирующий спортсменов должен тренировать не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время спортсмен проходит самостоятельную подготовку, согласно индивидуальных планов подготовки.

5.14. Система оплаты труда на этапе начальной подготовки определяется в зависимости от объема недельной тренировочной работы. При применении нормативов за одно лицо, проходящее спортивную подготовку оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

5.15. Система оплаты труда на этапе начальной подготовки, в тренировочных группах, спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства определяется по нормативу за каждое лицо, проходящее спортивную подготовку.

5.10. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад) ставкируб.
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	5461

5.11. Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение Учреждением государственного задания.

5.12. Согласно требованиям Постановления министерства труда России № 41 от 30.06.2003 г., ст. 282-285, 348.7 ТК РФ тренеры вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.13. Продолжительность работы по совместительству тренеров в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер по совместительству, тренирующий спортсменов должен тренировать не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время спортсмен проходит самостоятельную подготовку, согласно индивидуальных планов подготовки.

5.14. Система оплаты труда на этапе начальной подготовки определяется в зависимости от объема недельной тренировочной работы. При применении нормативов за одно лицо, проходящее спортивную подготовку оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

5.15. Система оплаты труда на этапе начальной подготовки, в тренировочных группах, спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства определяется по нормативу за каждое лицо, проходящее спортивную подготовку.

5.16. Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководства и тренерского совета Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководителя Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

5.17. Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, или приложением к соглашению о сотрудничестве между учреждениями, осуществляющими спортивную подготовку, и иных учреждений, участвующих в реализации программы спортивной подготовки.

Для проведения занятий на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера по виду спорта гандбол, допускается привлечение дополнительного второго тренера по общефизической и специальной физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Объем нагрузки по дополнительным специалистам определяется в размере 50 процентов от тарификационной нагрузки основного тренера.

6. Стимулирующий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу)

6.1. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливается коэффициент квалификации.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, устанавливается единый повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.2. Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или наиболее длительный срок, например, олимпийский цикл – 4 года.

6.3. Применение повышающего коэффициента квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.4. Коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на коэффициент.

6.5. Размеры коэффициента квалификации тренеров и других специалистов, прошедших аттестацию и имеющих квалификационную категорию:

Уровень квалификации	**Рекомендуемый размер повышающего коэффициента**
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2
Вторая квалификационная категория (при наличии)	0,1

6.6. Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен» и «спортсмен-ведущий» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания в соответствии с приказами Министерства спорта Российской Федерации и министерства.

6.7. Размеры повышающих коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен» и «спортсмен-ведущий»:

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
0,01	0,25	0,5	1,0

7. Стимулирующие выплаты.

7.1. Работникам Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

а) за результативное участие в подготовке спортсмена и выступлении самого спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях;

б) выплаты за подготовку спортсмена;

в) выплаты молодым специалистам и наставникам;

г) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

д) выплаты за качество выполняемых работ;

е) выплаты за стаж работы, выслугу лет;

ж) выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

з) премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренные в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение Учреждением государственного задания, бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

7.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как проходящего спортивную подготовку в данном Учреждении, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

7.4. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена по виду спорта гандбол, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях устанавливается:

- тренеру, непосредственно подготовившего спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских соревнованиях;

- тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющую спортивную подготовку;

- тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- заместителям руководителя Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за подготовку спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативную подготовку и результативное участие в подготовке спортсмена (команды)и спортсмена-инструктора, участвующего в соревнованиях

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учёта занятого места	Максимальный размер стимулирующей выплаты в % от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и участие в соревнованиях самим спортсменом-инструктором	Максимальный размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена	
				тренерскому составу (второй тренер)	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	200	20	10
		2-3	160	16	8
		4-6	100	10	5
		участие	80	8	4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160	16	8
		2-3	100	10	5
		4-6	80	8	4
		участие	60	6	3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревно ваний; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодёжи (финалы)	1	70	7	4
		2-3	50	5	3
		4-6	20	2	2
		участие	-	-	-
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

7.5. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной

платы работника за подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новый период исчисления срока его действия.

7.6. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применяются стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам, другим специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;
- состоят в трудовых отношениях с Учреждением, осуществляющим спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;
- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Устанавливаются стимулирующие надбавки в размерах:

- 50% к должностному окладу - молодому специалисту, трудовой стаж которого, не превышает 3-х лет;
- 10% тренеру-наставнику по утвержденным критериям.

7.7. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Размеры выплат за интенсивность
и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Максимальный размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 – 3 места	40

7.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работника по результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии и показатели разрабатываются Учреждением самостоятельно и согласовываются с учредителем.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 3-х кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении и размер выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается на основании протокола комиссии Учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и эффективность работы.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренные в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение Учреждением государственного задания.

7.9. Стимулирующие выплаты за стаж работы, выслугу лет в отрасли «Физическая культура и спорт» устанавливаются в целях укрепления кадрового

состава Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Показатель	Размер стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

7.10. Размеры выплат за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами:

Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

Наименование награды, звания, знака	Размер стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	50%

За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20%

7.11. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка Учреждения, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

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

7.12. Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премирование работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании приказа руководителя Учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы Учреждения за текущий год выплачиваются, за счет экономии средств, предусмотренных на оплату труда в Учреждении на текущий год.

8. Выплаты компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным группам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника, если иное не установлено трудовым законодательством.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со ст. 149-154 ТК РФ.

8.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении, а также согласно настоящему Положению.

8.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

8.4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом ст. 149 ТК РФ.

8.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

8.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (должностным окладам), ставкам работников или в абсолютных размерах в соответствии с видами выплат компенсационного характера, в пределах фонда заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

9. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

9.1. В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в Учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Методика расчета оплаты труда тренерского состава:

При «подушевом» методе, принятом для расчета заработной платы тренеров в Учреждении, расчет заработной платы за контингент производится по формуле:

$З/пл_{тр} = Об^{x} (n_1 * k_1 + n_2 * k_2 + \ldots + n_n * k_n)$

где, Об – ставка по должности, предусмотренная настоящим Положением,

$n_1, n_{2,\ldots} n_n$ – количество лиц, проходящих спортивную подготовку, зачисленных

по каждому этапу (периоду) подготовки,

k_1, k_2 ...k_n – расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки.

Размеры расчетных нормативов
за подготовку одного спортсмена и для работы с группой
по виду спорта гандбол

Этап спортивной подготовки	Период	Продолжительность этапов (в годах)	Максимальный объем тренировочных занятий в группе, часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося, %	Минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	Без ограничений	28	45	1
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	Без ограничений	20	39	2
Тренировочный этап	Свыше двух лет	3	18	15	8
	До двух лет	2	12	9	8
Этап начальной подготовки	Свыше года	2	9	6	10
	До одного года	1	6	3	10

Максимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в одной группе определяется нормативным актом Учреждения.

9.3. Коэффициент специализации:

тренерам и другим специалистам Учреждения и специализированных отделений, включенных в Перечень, использующих наименование «Олимпийский» - 1,15 (0,15%).

9.4. В зависимости от используемой в Учреждении системы нормирования труда тренерского состава применяются нормативы оплаты труда тренеров за результативную подготовку спортсмена, приведенные в таблице к разделу 7 (п.7.4).

Данные нормативы применяются при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

9.5. Размер норматива оплаты труда тренера за результативную подготовку команды устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов

(выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, в пределах средств предусмотренных на оплату труда на соответствующий финансовый год, а за результативную подготовку команды на официальных международных спортивных соревнованиях – до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами Учреждения, осуществляющей спортивную подготовку.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, команда улучшила спортивный результат, размер норматива оплаты увеличивается, и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения.

10. Система оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера

10.1. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами Учреждения.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения.

10.4. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж работы, выслугу лет;
- за наличие почетного или спортивного звания;
- за специализацию учреждения;
- за качество выполняемых работ в размере до 2-х кратного размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- премиальные выплаты по итогам работ.

10.5. Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения, на основании решения постоянно действующей комиссии Учреждения

в соответствии с Перечнем критериев и показателей за результативность и эффективность работы Учреждения.

Указанные выплаты осуществляются в переделах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения – за счёт субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение Учреждением государственного задания.

Перечень критериев и показателей
для распределения выплат стимулирующего характера работникам
государственного бюджетного учреждения Ставропольского края
«Спортивная школа олимпийского резерва по гандболу»

1.Заместитель директора

№	Наименование критерия	максимальный размер коэффициента к должностному окладу
1.	Сохранность контингента учреждения	0,3
2.	Успешная организация, проведение и участие в конференциях, семинарах, конкурсах, выставках, курсах повышения квалификации	0,2
3.	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	0,3
4.	Отсутствие или положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время тренировочного процесса	0,2
5.	Повышение результативности выступлений лиц, проходящих спортивную подготовку на соревнованиях различного уровня (увеличение количества призовых мест, увеличение количества присвоенных спортивных разрядов и званий, выполнение норм ЕВСК)	0,3
6.	Участие в подготовке спортивных мероприятий различного уровня, показательных выступлений, проведении краевых тренировочных мероприятий (приказы, сметы, командирование и т.п.)	0,2
7.	Зачисление лиц, проходящих спортивную подготовку в учреждении в краевые команды мастеров и ШВСМ Ставропольского края, в том числе поступившие в ВУЗы и СУЗы на специальность «физическая культура и спорт»	0,2
8.	Своевременное представление календарного плана спортивно-массовых мероприятий, статистической отчетности, аналитической отчетности по результатам деятельности школы и документации (положений, программ по видам спорта)	0,3

9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, лиц, проходящих спортивную подготовку	0,1
10.	Исполнение других распоряжений директора, не вошедших в должностную инструкцию, но возникших в связи с производственной необходимостью	0,2
11.	Положительная динамика количества работников, активно применяющих современные технологии	0,2
12.	Информационная гласность деятельности школы (анонсы в СМИ, наличие сайта в Интернете)	0,2
13.	Достижение учреждением или его воспитанниками на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) на региональном, всероссийском, международном уровне	0,3

2. Главный бухгалтер и сотрудники бухгалтерии

№	Наименование критерия	максимальный размер коэффициента к должностному окладу
1.	Отсутствие замечаний главного распорядителя к составленному прогнозу бюджетной сметы на очередной финансовый год	0,5
2.	Эффективное исполнение утвержденной бюджетной сметы учреждения	0,3
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, по постановке бухгалтерского учета, эффективного и целевого использования бюджетных ассигнований	0,4
4.	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	0,3
5.	Успешное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности и других информационных технологий	0,4
6.	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	0,2
7.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (при отсутствии вины работников бухгалтерии)	0,3
8.	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов,	0,2

	сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов	
9.	Отсутствие обоснованных жалоб от работников учреждения по вопросам компетенции	0,1
10	Исполнение других распоряжений директора, не вошедшие в должностную инструкцию, но возникшие с производственной необходимостью	0,2
11.	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,1

3. Инструктор-методист

	Наименование критерия	максимальный размер коэффициента к должностному окладу
1	Разработка программ спортивной подготовки по видам спорта, методических материалов и рекомендаций, инновационной деятельности	0,3
2	Своевременное оформление наглядных пособий, обновление информационного стенда учреждения	0,2
3	Организация и проведение мероприятий по обмену опытом между специалистами по физической культуре и спорту (семинары, открытые уроки, рефераты)	0,2
4	Подготовка документов для участия в конкурсах различного ранга: грантов СШОР, на профессиональных конкурсах «Лучший тренер, спортсмен, инструктор-методист, зам. директора и др.» : на краевом,всероссийском уровне	0,3
5	Сотрудничество с общественными организациями, ВУЗами и другими соц. институтами для профессионального самоопределения спортсменов	0,2
6	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,2
7	Высокий уровень организации оздоровительного отдыха в каникулярное время с лицами, проходящими спортивную подготовку, качественная подготовка и проведение тренировочных мероприятий (различного уровня)	0,2
8	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны спортсменов	0,3
9	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, инвентаризационных, по охране труда, по	0,2

	стимулирующим выплатам, аттестационной и др.)	
10	Участие в подготовке и проведении краевых спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	0,3
11	Организация и проведение переподготовки тренеров, подготовки документов для аттестации работников.	0,3
12	Достижение воспитанниками учреждения на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) на: региональном, всероссийском, международном уровне	 до 0,3 до 0,4 до 0,5

4. Старший тренер, тренер

№	Наименование критерия	максимальный размер коэффициента к должностному окладу
1	Наличие (в календарном году) спортсменов, выполнивших нормативы: мастера спорта, кандидата в мастера спорта	 0,4 0,3
2	Выполнение программ спортивной подготовки, 100% успешная сдача нормативов общей и специальной физической подготовки.	0,2
3	Успешная работа с лицами, проходящими спортивную подготовку в спортивно-оздоровительных лагерях, качественная подготовка тренировочных сборов (различного уровня)	0,3
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, спортсменов	0,1
5	Участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	0,3
6	Положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	0,3
7	Достижение спортсменов и тренера на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) «Лучший тренер, спортсмен года» в ГБУ СК «СШОР по легкой атлетике»: на: региональном:	 0,1 0,3
8	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны спортсменов	0,2

9	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных, по охране труда, по стимулирующим выплатам, аттестационной и др.)	0,2
10	За передачу учащегося в МЦСП: СУОР: другому тренеру СШОР (сроком до одного года, при наличии подтверждающего документа о передаче)	0,2 0,1

5. Начальник и сотрудники юридических служб (юрисконсульт), специалист по кадрам

№	Наименование критерия	максимальный размер коэффициента к должностному окладу
1	Своевременная и качественная подготовка документов по заключению договоров, контрактов по результатам конкурсов, торгов, аукционов, проведенных на электронных площадках (в соответствии с федеральным законом №44-ФЗ)	0,3
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, администрации и сотрудников учреждения по ведению кадровой документации	0,3
3	Организация и проведение семинаров, совещаний по разъяснению действующего законодательства	0,2
4	Досудебное урегулирование конфликтных ситуаций, предотвращение судебных (юридически обоснованных) разбирательств по вине учреждения	0,2
5	Своевременное заключение договоров с учреждениями	0,3
6	Ведение документооборота входящей и исходящей документации, исполнение служебных материалов, писем, запросов	0,2
7	Участие в разработке трудовых договоров и дополнительных соглашений	0,3
8	Отсутствие обоснованных жалоб от работников учреждения по вопросам компетенции	0,1
9	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,2

10	Исполнение других распоряжений директора не вошедшие в должностную инструкцию, но возникшие с производственной необходимостью	0,5
11	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных, по охране труда, по стимулирующим выплатам, аттестационной и др.)	0,2
12	Ведение и хранение трудовых книжек и вкладышей на них	0,2

7.Водитель

№	Наименование критерия	максимальый размер коэффициента к должностнму окладу
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	0,3
2	Отсутствие замечаний за нарушение ПДД	0,5
3	Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и другой документации	0,3
4	Постоянное поддержание в рабочем состоянии транспортного средства	0,3
5	Обеспечение бережного отношения к материально-техническому оборудованию (ценностям) учреждения	0,3
6	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности	0,4
7	Отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля и строгое соблюдение норм содержания гаражных боксов	0,3
8	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,3
9	Выполнение дополнительных поручений руководителя	0,3

8.Заведующий хозяйством,
уборщик, дворник.

№	Наименование критерия	максимальный размер коэффициента к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений (со стороны администрации и служб города)	0,4
2	Успешное развитие материально-технической базы, участие в различных комиссиях (экспертных, по принятию к учету и списанию ОС и материальных запасов, инвентаризационных, и др.)	0,3
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны родителей, спортсменов	0,4
4	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,4
5	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности и правил пожарной безопасности	0,3
6	Отсутствие замечаний по применению и приобретению безвредных моющих и дезинфицирующих средств и правил безопасного их использования,	0,4
7	Обеспечение бережного отношения к материальным ценностям учреждения	0,4
8	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	0,4

9. Дежурный, сторож

№	Наименование критерия	максимальный размер коэффициента к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений, рабочего места и территории учреждения	0,5
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	0,5
3	Отсутствие краж по вине дежурного, сторожа и отсутствие замечаний по обеспечению режима тренировочного процесса на спортивных сооружениях	0,4

4	Обеспечение строгого соблюдения пропускного режима работы учреждения	0,6
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение прав ил пожарной безопасности, правил техники безопасности	0,5
6	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,5