|  |
| --- |
| Приложение 1 к постановлению администрации города Ливны  от 21 декабря 2020 г. № 67 |

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения**

**«Спортивная школа» города Ливны**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» города Ливны (далее – положение) разработано в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» города Ливны (далее – учреждение), привлечения молодых специалистов, усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, повышения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Все выплаты по заработной плате осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет соответствующих источников финансирования в соответствии с законодательством, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](garantf1://10080093.0), установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. В положении используются следующие термины:

* базовая единица– величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);
* базовая ставка (должностной оклад) – величина ставки работника учреждения за норму часов;
* повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников учреждения.

Иные понятия используются в значениях, определенных [Трудовым кодексом](garantf1://12025268.0) Российской Федерации.

1.6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

1.7. Для работников учреждения базовая единица устанавливается в размере:

* 6154 рублей – для тренеров и работников, осуществляющих реализацию программ спортивной подготовки по видам спорта, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельности в области физической культуры и спорта;
* 5424 рублей – для руководителя учреждения, специалистов, спортсменов, спортсменов-инструкторов, обслуживающего персонала, рабочих и служащих.

**II. Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда работников, осуществляющих организационно-методическую деятельности в области физической культуры и спорта**

2.1. Базовые ставки (должностные оклады) устанавливаются работникам, осуществляющим организационно-методическую деятельности в области физической культуры и спорта, перечень которых представлен в таблице 1, за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных разделами VI и VII положения.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа персонала** | **Наименование должностей** |
| Работники, осуществляющие организационно-методическую деятельность в области физической культуры и спорта | Инструктор-методист |

2.2. Базовая ставка работника, осуществляющего организационно-методическую деятельность в области физической культуры и спорта определяется по формуле:

Об = Б х (Кк1 + Кс1) х Ксп1, где:

Об – базовая ставка;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 1.7 положения;

Кк1 – коэффициент квалификации;

Кс1 – коэффициент стажа работы (применяется только при отсутствии квалификационной категории);

Ксп1 – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

2.3. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в [таблицах 2](#sub_9), [3](#sub_10), [4](#sub_11).

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Группы** | **Квалификационная**  **категория** | **Повышающий**  **коэффициент**  **за**  **квалификационную**  **категорию** | **Уровень**  **образования** | **Повышающий**  **коэффициент**  **за уровень образования** | **Итоговый**  **повышающий**  **коэффициент**  **(ст. 1 + гр.**  **3 + гр. 5)** |
| 1. | Отсутствует | 0 | Основное общее или среднее (полное)  общее образование | 0 | 1 |
| Среднее профессиональное  образование | 0,14 | 1,14 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист,  магистр) | 0,28 | 1,28 |
| 2. | Первая | 0,68 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1,68 |
| Среднее профессиональное  образование | 0,14 | 1,82 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,28 | 1,96 |
| 3. | Высшая | 0,79 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1,79 |
| Среднее профессиональное образование | 0,14 | 1,93 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,28 | 2,07 |

Таблица 3

Коэффициенты стажа работы (Кс1)

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы** | **Применяемый коэффициент** |
| Свыше 20 лет | 0,20 |
| От 15 до 20 лет (включительно) | 0,15 |
| От 10 до 15 лет (включительно) | 0,10 |
| От 3 до 10 лет (включительно) | 0,05 |
| До 3 лет | 0,10 |

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели специфики работы** | **Применяемый коэффициент** |
| **1** | **2** |
| Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Гроссмейстер России» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук (при условии соответствия почетного звания профилю организации) | 1,2 |
| Работникам, осуществляющим деятельность в группах для лиц с ограниченными возможностями здоровья | 1,2 |

**III. Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда тренеров, спортсменов, спортсменов-инструкторов**

3.1. Базовые ставки (должностные оклады) устанавливаются тренерам, спортсменам, спортсменам-инструкторам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных разделами VI и VII положения.

При этом учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. Продолжительность рабочего времени тренера не должна превышать 36 часов в неделю. В исключительных случаях, по согласованию с учредителем, для тренеров допускается увеличение максимальной нагрузки. Нагрузка тренеров, являющихся совместителями, не может превышать 50% от недельной нормы часов основных тренеров.

Норма часов непосредственно тренерской работы является расчетной величиной для исчисления заработной платы тренеров за месяц с учетом установленного организацией объема тренерской нагрузки в неделю.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

3.2. Базовая ставка спортсмена, спортсмена-инструктора учреждения устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда или спортивного звания и определяется по формуле:

Ос = Б х Кк2, где:

Ос – базовая ставка спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 1.7 положения;

Кк2 – персональный коэффициент квалификации спортсмена, спортсмена-инструктора, размеры которых приведены в таблице [5](#sub_12).

# Таблица 5

# Персональные коэффициенты квалификации спортсмена, спортсмена-инструктора (**Кк2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1-й разряд** | **Кан**  **дидат в мастера спорта** | **Мастер спорта России, гроссмейстер России, мастер спорта международного класса** | **Мастер спорта России международного класса –**  **призер всероссийских**  **соревнований** | **Мастер спорта России международного класса – призер междуна-родных соревнова-ний** | **Заслуженный мастер спорта России** | **Заслуженный мастер спорта России,**  **призер международных соревнований** |
| Размер повышающего коэффициента для видов спорта, кроме игровых | | | | | | |
| - | 1 | 2 | 2,5 | 3,5 | 4 | 5 |
| Размер повышающего коэффициента для игровых видов спорта | | | | | | |
| 1 | 2 | 2,5 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5,5 |

3.3. Персональный коэффициент квалификации спортсмена, спортсмена-инструктора устанавливается учреждением при стабильных (не менее трех раз в год) успешных результатах выступлений на официальных спортивных соревнованиях (1–3-е места).

3.4. Ставка тренера учреждения определяется по нормативам этапов спортивной подготовки с учетом подготовки спортсменов высокого класса и определяется по формуле:

От = Обт х (Нэп х Кэп), где:

От – ставка тренера;

Обт – базовая ставка тренера;

Нэп – норматив оплаты труда тренера в процентах за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, значения которого приведены в таблице 9;

Кэп – количество спортсменов в группах на этапах спортивной подготовки;

3.5. Базовая ставка тренера учреждения определяется по формуле:

Обт = Б х (Кк3 + Кс2) х Ксп2, где:

Обт – базовая ставка тренера;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 1.7 положения;

Кк3 – коэффициент квалификации в [графе 7 таблицы 6](#sub_13) положения (применяется, начиная с тренировочного этапа подготовки);

Кс2 – коэффициент стажа работы (применяется только при отсутствии квалификационной категории);

Ксп2 – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

3.6. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в [таблицах 6](#sub_13), [7](#sub_14), [8](#sub_15).

# Таблица 6

# Коэффициенты квалификации (Кк3)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Группы** | **Квалификационная категория** | **Специализация** | **Повышающий коэффициент за квалификацию** | **Уровень образования** | **Повышающий коэффициент за уровень образования** | **С учетом специализации** | **Без специализации** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| 1 | Отсутствует | 0,15 | 0 | Основное общее или среднее (полное)  общее образование | 0 | 1,15 | 1 |
| Среднее профессиональное  образование | 0,14 | 1,29 | 1,14 |
| Высшее  образование профессиональное (бакалавр, специалист, магистр) | 0,28 | 1,43 | 1,28 |
| 2 | Первая | 0,15 | 0,45 | Основное общее или среднее (полное)  общее образование | 0 | 1,60 | 1,45 |
| Среднее профессиональное образование | 0,14 | 1,74 | 1,59 |
| Высшее профессиональное  образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,28 | 1,88 | 1,73 |
| 3 | Высшая | 0,15 | 0,55 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1,70 | 1,55 |
| Среднее профессиональное образование | 0,14 | 1,84 | 1,69 |
| Высшее профессиональное  Образование  (бакалавр, специалист,  магистр) | 0,28 | 1,98 | 1,83 |

Таблица 7

# Коэффициенты стажа работы (Кс2)

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы** | **Применяемый коэффициент** |
| Свыше 20 лет | 0,20 |
| От 15 до 20 лет (включительно) | 0,15 |
| От 10 до 15 лет (включительно) | 0,10 |
| От 5 до 10 лет (включительно) | 0,05 |
| До 5 лет | 0,10 |

# Таблица 8

# Коэффициенты специфики работы (Ксп2)

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели специфики работы** | **Применяемый коэффициент** |
| Работникам, осуществляющим деятельность в группах для спортсменов с ограниченными возможностями здоровья | 1,2 |
| Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Гроссмейстер России» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук (при условии соответствия почетного звания профилю организации) | 1,2 |

3.7. Оплата труда тренеров производится по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, значения которых приведены в [таблице](#sub_16) 9.

Таблица 9

# Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Этапы многолетней подготовки спортсменов** | **Период подготовки (лет)** | **Размер норматива оплаты в процентах от базовой ставки тренера за подготовку одного занимающегося по группам видов спорта** | |
| **первая группа** | **вторая группа** |
| 1 | Начальной подготовки | До года | 2,7 | 2,5 |
| Свыше года | 5,4 | 4,5 |
| 2 | Тренировочный (спортивной специализации) | До 2 лет | 8,1 | 7,2 |
| Свыше 2 лет | 13,5 | 11,7 |
| 3 | Совершенствования спортивного мастерства | До года | 24 | 21 |
| Свыше года | 39 | 34 |

3.8. Этапы спортивной подготовки для планирования, организации и осуществления спортивной подготовки могут быть разбиты на периоды, ступени, годы, циклы подготовки, что рекомендуется отражать в программе спортивной подготовки.

При осуществлении спортивной подготовки в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуется реализовывать следующие этапы и периоды:

* этап начальной подготовки. Периоды – до года подготовки, свыше года подготовки;
* тренировочный этап (этап спортивной специализации). Периоды – начальной специализации до 2 лет подготовки, углубленной специализации свыше 2 лет подготовки;
* этап совершенствования спортивного мастерства. Периоды – до года подготовки, свыше года подготовки;

Если на одном из этапов спортивной подготовки результаты прохождения спортивной подготовки не соответствуют требованиям, установленным федеральными стандартами спортивной подготовки, прохождение на следующий этап спортивной подготовки не допускается.

3.9. Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки, для определения наполняемости групп и определения максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной применяется [таблица](#sub_63) 10.

Таблица 10

# Рекомендации по наполняемости групп и определение максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом

# этапе спортивной подготовки в часах

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап спортивной подготовки** | **Период** | **Минимальная наполняемость группы (человек)** | **Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)** | **Максимальный количественный состав группы (человек)** | **Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в**  **часах** |
| Этап начальной подготовки | До одного года | Устанавливается организацией | 14–16 | 25 | 6 |
| Свыше одного года | 12–14 | 20 | 9 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | Начальной специализации | Устанавливается организацией | 10–12 | 14 | 12 |
| Углубленной специализации | 8–10 | 12 | 18 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | До одного года | 1–2 | 6–8 | 10 | 24 |
| Свыше одного года | 1 | 4–6 | 8 | 28 |

3.9. Набор (индивидуальный отбор) спортсменов рекомендуется осуществлять ежегодно:

1) в группы подготовки организаций, начинающих тренировочный (спортивный) сезон, – с 1 сентября до 15 октября текущего года;

2) в иных случаях – в порядке, устанавливаемом локальными нормативными актами организации.

3.10. Зачисление лиц, поступающих в организацию спортивной направленности (далее – поступающих), оформляется распорядительным документом организации (приказом организации), на основании решения приемной или апелляционной комиссии в сроки, установленные организацией спортивной направленности.

При наличии мест, оставшихся вакантными после зачисления по результатам индивидуального отбора поступающих, организация вправе проводить дополнительный прием. Зачисление на вакантные места проводится по результатам дополнительного индивидуального отбора. Организация дополнительного приема и зачисления осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами организации.

Рекомендуется зачислять поступающих спортсменов в группы, комплектующиеся по видам спорта (дисциплинам) и этапам (периодам) подготовки.

В случае нехватки лиц, проходящих спортивную подготовку, и (или) тренерского состава при необходимости возможно объединение в одну группу занимающихся мальчиков и девочек с учетом специфики видов спорта.

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

3.12. При объединении в одну группу спортсменов разного возраста и уровня спортивной подготовки должны выполняться следующие условия:

1) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

2) для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

3.13. Перевод учащегося на следующий этап спортивной подготовки проводится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов и оформляется приказом руководителя учреждения.

3.14. На этап совершенствования спортивного мастерства зачисляются спортсмены, выполнившие норматив спортивного разряда не ниже кандидата в мастера спорта России, а по игровым видам спорта – не ниже первого спортивного разряда.

3.15. При формировании групп спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства списки обучающихся (спортсменов) утверждаются Управлением культуры, молодёжной политики и спорта администрации города Ливны (далее – управление).

3.16. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

- 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.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский [реестр](consultantplus://offline/ref=4E5434017C5110500B7FA63EF16DD84D4CA1E5558CC83BA9BB19134547F3DF9158824E5080D0A4B88AB56B73E52Ck9N) видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров, начиная с этапа начальной подготовки второго года обучения, рекомендуется устанавливать в размере на 10 - 15% ниже норматива, установленного для второй группы видов спорта.

Кроме основного тренера, к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (по согласованию с управлением) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать 50 % от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

# IV. Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда специалистов и служащих

4.1. Должностной оклад специалистов и служащих учреждения определяется по следующей формуле:

Ов = Б х (Кв х Ксп2), где:

Ов – должностной оклад специалистов и служащих;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 1.7 положения;

Кв – повышающий коэффициент к окладам по должностям специалистов и служащих организаций спортивной направленности, значения которого приведены в [таблице](#sub_19) 11.

Ксп2 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 8](#sub_11) (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 11

Повышающие коэффициенты (Кв)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности и требования к квалификации** | **Категории** | | | | | | | **Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям специалистов и служащих из числа вспомогательного персонала (К**в**)** |
| **высшая** | **ведущая** | | **первая** | | **вторая** | | **без категории** |
| Вспомогательный персонал | | | | | | | | |
| Медицинский работник | 1,79 | | - | | 1,64 | | 1,36 | 1,24 |

**V. Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты   
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки обслуживающего персонала**

5.1 Тарифная ставка обслуживающего персонала учреждения определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 1.7 положения;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала учреждения, значения которых приведены в [таблице 12.](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=15563;fld=134;dst=100329)

Таблица 12

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Разряд оплаты труда** | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| **Тарифный коэффициент** | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,07 | 1,14 | 1,21 | 1,28 | 1,35 | 1,42 | 1,6 | 1,7 | 1,75 |

5.2. Профессии обслуживающего персонала учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

# 

# VI. Выплаты компенсационного характера

6.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентном отношении.

6.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

http://internet.garant.ru/document/formula?revision=1462017&document_id=28511948&paragraph_id=1228&number=0, где:

К – компенсационные выплаты;

О – базовая ставка за норму часов тренерской работы в неделю или должностной оклад;

Кpi – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 6.5–6.8 положения.

6.4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям используется сумма указанных коэффициентов.

6.5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](garantf1://12025268.0) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) выполнение обязанности специалиста по охране труда, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (при отсутствии должности специалиста по охране труда, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям);

б) ведение делопроизводства;

в) заведование хозяйством;

г) организацию работы центра тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

д) выполнение обязанностей контрактного управляющего.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы, но не более 50% от должностного оклада.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы, но не более 50% от должностного оклада.

За выполнение обязанностей контрактного управляющего устанавливается доплата в размере 50% от минимального размера оплаты труда.

6.7. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

* за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере 12 % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
* за каждый час работы в ночное время – в размере 20% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
* работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового [кодекса](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Российской Федерации;
* сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового [кодекса](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Российской Федерации.

# VII. Выплаты стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера для работников учреждения относятся ежемесячные, стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношениик базовым ставкам (должностным окладам) в пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам учреждения.

7.3. Работникам учреждения:

* имеющим звание «Мастер спорта» устанавливается доплата в размере - 500 рублей в месяц;
* награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта» устанавливается доплата в размере - 700 рублей в месяц;
* награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России» устанавливается доплата в размере - 1000 рублей в месяц.

Работникам организаций, имеющим право на доплаты по двум и более основаниям, указанным в настоящем пункте, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

7.4. Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от базовой ставки (должностного оклада) приведены в [таблице 13.](#sub_185)

Доплата за стаж работы производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении и иных органах спортивной направленности в процентах от базовой ставки (должностного оклада), за исключением работников, которым положением установлены иные размеры данных выплат.

# Таблица 13

# Размеры стимулирующих выплат за стаж работы в процентах от базовой ставки (должностного оклада)

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **Размеры стимулирующей выплаты в процентах от базовой ставки (должностного оклада)** |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | от 3 до 5 |
| Стаж работы от 10 до 20 лет | от 5 до 10 |
| Стаж работы от 20 до 25 лет | от 10 до 20 |
| Стаж работы свыше 25 лет | от 20 до 25 |

7.5. Премирование работников учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

7.6. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам учреждения являются следующие качественные показатели:

1. рост качества выступлений спортсменов;
2. подготовка призеров всероссийских и международных спортивных соревнований;
3. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
4. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у спортсменов (воспитанников), родителей;
5. достижение спортсменами учреждения высоких спортивных результатов, позволяющих войти в основной и резервный составы сборных команд России по определенным видам спорта;
6. сохранение и укрепление здоровья участников тренировочного процесса;
7. сохранение контингента обучающихся и воспитанников;
8. качественная разработка программ по видам спорта.

7.7. К иным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты в связи с праздничными датами:

* ко Дню физкультурника, Новому году – до 2 000 рублей;
* ко Дню защитника Отечества и Международному женскому дню – в размере 1 000 рублей.

7.8. Конкретные виды, размеры и периодичность премий и выплат стимулирующего характера работникам организаций, определяются в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения при условии экономии фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

7.9. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

7.10. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

* в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и каждые последующие пять лет) – в размере базовой единицы;
* при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью – в размере до двух базовых единиц;
* в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника (при условии представления документов об оплате, выданных медицинской организацией) – в размере до двух базовых единиц;
* при уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год – в размере базовой единицы.

Материальная помощь выделяется на основании приказа учреждения с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения (если таковой имеется) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

7.11. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочных этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение 2 лет устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20%.

7.12. Работникам учреждения, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта, связанной с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20%.

**VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется:

1) из средств на оплату базовых ставок (должностных окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания, тарификационного списка учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего тренировочного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера – в размере 5 % средств, предусмотренных на оплату базовых ставок (должностных окладов) заработной платы;

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20% средств, предусмотренных на оплату базовых ставок (должностных окладов) заработной платы.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2 к постановлению администрации города Ливны  от 21 декабря 2020 г. № 67 |

# ПОРЯДОК оплаты труда руководителя, и заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения

# «Спортивная школа» города Ливны

# Общие положения

1.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя (далее – руководящие работники) учреждения, состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности занимающихся (воспитанников), отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя, специфики работы руководящих работников, компенсационных, стимулирующих выплат.

1. **Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

2.1. Показатели и порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководящих работников определяются согласно разделу III настоящего Порядка.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

Од = Б х (Кр1 + Кр2) х Ксп2, где:

Од – должностной оклад руководителя учреждения;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным пунктом 1.7 положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» города Ливны (далее – положение);

Кр1 – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения в зависимости от численности занимающихся (воспитанников), значения которого приведены в [таблице 1](#sub_931);

Кр2 – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей, значения которого приведены в [таблице 2](#sub_902);

Ксп2 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 8](#sub_1104)  положения (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Число занимающихся, обучающихся по программам спортивной подготовки** | **Повышающий коэффициент (**Кр1**)** |
| Свыше 750 чел. | 3,2 |
| От 450 до 750 чел. (включительно) | 2,55 |
| От 230 до 450 чел. (включительно) | 2,2 |
| От 100 до 230 чел. (включительно) | 2 |
| До 100 чел. | 1,5 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа по оплате труда руководителя** | **Повышающий коэффициент** (Кр2) |
| I группа | 1,5 |
| II группа | 1 |
| III группа | 0,5 |
| IV группа | 0,25 |

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10% ниже должностного оклада руководителя без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителя учреждения определяются руководителем учреждения персонально по каждому из заместителей руководителя в соответствии с таблицей 8 положения.

2.4. Оплата труда за тренерскую работу руководящим работникам учреждения производится по должностным окладам соответствующих должностей.

2.5. Руководящим работникам учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие выплаты.

2.6. Компенсационные выплаты руководящим работникам учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определенном разделом VI положения.

2.7. К выплатам стимулирующего характера для руководителя учреждения относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ним трудового договора.

2.8. Стимулирующие надбавки руководителю учреждения устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в деятельности учреждения, создание условий для сохранения и укрепления здоровья занимающихся.

2.9. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю учреждения представлены в [таблице](#sub_9113) 3.

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии оценки деятельности руководителей организаций** | **%** |
| 1 | 2 |
| **1. Основная деятельность организации** | **до 30** |
| обеспечение высококачественного тренировочного процесса спортсменов учреждения | 10 |
| сохранение контингента спортсменов, положительная динамика освоения программ спортивной подготовки по видам спорта | 10 |
| организация, подготовка мест проведения и проведение на высоком уровне физкультурных и спортивных мероприятий (спортивных праздников, соревнований, дней здоровья и других) | 5 |
| отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения | 3 |
| обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | 2 |
| **2.Финансово-экономическая деятельность учреждения** | **до 10** |
| выполнение муниципального задания учреждения | 2 |
| процедуры закупок | 2 |
| исполнение бюджета | 2 |
| достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | 2 |
| отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности | 2 |
| **3. Работа с кадрами** | **до 10** |
| стабильность кадрового состава учреждения | 3 |
| развитие кадрового потенциала (доля аттестованных работников на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров) | 5 |
| участие персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | 2 |

2.10. Размеры стимулирующих надбавок заместителям руководителя учреждения устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом учреждения.

Размеры стимулирующих надбавок руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры, молодёжной политики и спорта администрации города Ливны (далее – управление) в порядке, предусмотренном пунктами 2.17 – 2.21 настоящего раздела.

2.11. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 3.

2.12. Руководящим работникам учреждения:

* имеющим звание «Мастер спорта» устанавливается доплата в размере - 500 рублей в месяц;
* награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта» устанавливается доплата в размере - 700 рублей в месяц;
* награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России» устанавливается доплата в размере - 1000 рублей в месяц.

Руководящим работникам учреждения, имеющим право на доплаты по двум и более основаниям, указанным в настоящем пункте, доплата производится по одному из оснований по выбору руководителя.

2.13. Размеры стимулирующих надбавок руководителю учреждения могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом управления, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителю.

2.14. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа управления в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.15. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов выступлений спортсменов на всероссийских и международных соревнованиях;

2) результаты готовности спортсооружений к тренировочному процессу (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности учреждений.

2.16. Премирование заместителей руководителя учреждения осуществляется по решению руководителя, по согласованию с управлением, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения, в размерах и порядке установленных положением об оплате труда учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2.17. Руководителю учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом управления.

Заместителям руководителя премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом учреждения.

2.18. На основании приказа управления создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителя учреждения (далее – комиссия).

2.19. Состав и положение о комиссии утверждаются приказом управления.

2.20. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.21. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии управление издает приказ об установлении стимулирующих надбавок руководителю учреждения или премировании руководителя учреждения.

2.22. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от предпринимательской деятельности руководителю учреждения может устанавливаться надбавка в размере до 5 % доходов от платных услуг, оказываемых учреждением сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.23. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и каждые последующие пять лет) – в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью – в размере до двух должностных окладов, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;

3) в связи со смертью руководящего работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения (при условии представления документов об оплате, выданных медицинской организацией) – в размере должностного оклада;

4) при уходе в очередной отпуск – в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

2.24. Расходы на оплату труда руководящих работников учреждения ограничиваются 15 % средств, направляемых учреждением на оплату труда работников за счет бюджетных средств.

1. **Порядок и показатели отнесения учреждения к группе по оплате трударуководящих работников**

3.1. Группа по оплате труда руководителей учреждения определяется исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливаются в соответствии с показателями отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей, указанным в [таблице](#sub_22) 4.

Таблица 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Условия** | **Количество баллов** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Количество работников в учреждении | За каждого работника | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 2 | Наличие филиалов учреждения и другое | За каждое структурное подразделение с количеством спортсменов:  до 100 чел. | 20 |
| от 100 до 200 чел. | 30 |
| свыше 200 чел. | 50 |
| 3 | Наличие в учреждении: | | |
| групп начальной подготовки | За каждую группу | 5 |
| тренировочных групп | За каждого спортсмена дополнительно | 0,5 |
| групп совершенствования спортивного мастерства | За каждого спортсмена дополнительно | 2,5 |
| 4 | Наличие многопрофильности учреждения | до 5 специализаций | 5 |
| до 10 специализаций | 10 |
| до 15 специализаций | 15 |
| 5 | Наличие оборудованных и используемых спортивных площадок, стадионов, бассейнов и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид | 15 |
| 6 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, | За каждый вид | 15 |
| 7 | Наличие автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения (ледозаливочная машина, снегоход, моторная лодка и тому подобное), другой техники, используемой для реализации работ и услуг в соответствии с муниципальным заданием | За каждую единицу | 5, но не более 30 |
| 8 | Наличие мастерских по ремонту спортивного инвентаря | За каждую единицу | 20 |
| 9 | Наличие оборудованных кладовых спортивного инвентаря и спортивной формы | За каждую единицу | 5 |
| 11 | Организация и проведение спортивных мероприятий: | | |
| международного уровня | За каждое | 20 |
| всероссийского уровня | За каждое | 15 |
| областного уровня | За каждое | 10 |
|  | мероприятия учреждения | За каждое | 5 |
| 12 | Организация спортивных и оздоровительных лагерей | За каждую смену | 15 |
| 13 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе методических кабинетов | За каждую единицу | 15 |
| 14 | Наличие собственных котельных, очистительных и  других сооружений | За каждую единицу (вид) | 20 |
| 15 | Наличие на балансе учреждения более одного здания с расположением по разным адресам | За каждую единицу | 10 |
| 16 | Подготовка спортсменов спортивных квалификаций: | | |
| заслуженный мастер спорта | За одного спортсмена | 20 |
| мастер спорта международного класса | За одного спортсмена | 15 |
| мастер спорта | За одного спортсмена | 15 |
| кандидат в мастера спорта | За одного спортсмена | 10 |
| 17 | Подготовка спортсменов – членов сборных команд России, входящих: | | |
| в основной состав | За одного спортсмена | 20 |
| в резервный состав | За одного спортсмена | 10 |
| 18 | Подготовка спортсменов – призеров соревнований: | | |
| международного уровня | За одного спортсмена | 10 |
| всероссийского уровня | За одного спортсмена | 5 |
| областного уровня | За одного спортсмена | 2 |
| 19 | Обеспечение участия спортивных команд, спортивных сборных команд в спортивных мероприятиях | |  |
| международного уровня | За одно мероприятие | 3 |
| всероссийского уровня | За одно мероприятие | 2 |
| областного уровня | За одно мероприятие | 1 |

3.2. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется не чаще 1 раза в год управлением на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3.3. При установлении группы по оплате труда руководителя учреждения контингент спортсменов учреждения определяется по списочному составу по состоянию на 1 января очередного года. При этом в списочном составе спортсменов в учреждении, занимающиеся   
в нескольких секциях, группах, учитываются 1 раз. Для вновь открываемых учреждений исходя из плановых проектных показателей, но не более чем   
на 2 года.

3.4. За руководителем учреждения, при нахождении спортсооружения на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

3.5. Учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, указанных в таблице 4 в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип**  **(вид организации спортивной направленности)** | **Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей, в зависимости от суммы баллов** | | | |
| **I**  **группа** | **II**  **группа** | **III группа** | **IV группа** |
| Спортивные школы | свыше 400 | до 400 | до 350 | до 300 |