

Утверждено
Общим собранием
трудового коллектива СШ
протокол № 3 от 06.05.2024



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Шалинского городского округа Спортивная школа**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Шалинского городского округа Спортивная школа (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Шалинского городского округа Детско-юношеская спортивная школа, утвержденного постановлением Администрации Шалинского городского округа от 25.02.2020 № 105, постановлениями Администрации Шалинского городского округа «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Шалинского городского округа Детско-юношеская спортивная школа, утвержденное постановлением администрации Шалинского городского округа от 25.02.2020 № 105»: от 17.01.2023 № 19, от 26.01.2024 № 45, от 18.04.2024 № 204, Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной календарный год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Положение определяет порядок установления размера должностного оклада (оклада), условия осуществления выплат компенсационного характера, порядок осуществления стимулирующих выплат, другие вопросы оплаты труда работников Спортивной школы (далее - работников СШ).

3. Заработная плата работников СШ состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Финансирование оплаты труда работников СШ из средств местного бюджета формируется на период календарного года исходя из объемов средств, предусмотренных в бюджете Шалинского городского округа на соответствующий финансовый год и плановый период главному распорядителю средств местного бюджета администрации Шалинского

городского округа на предоставление муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования Шалинского городского округа Спортивная школа субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также за счет приносящей доход деятельности.

5. Положение включает в себя:

1) Размеры окладов (должностных окладов) работников СШ;
2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Заработная плата работникам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в СШ системой оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников СШ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, муниципальными правовыми актами Шалинского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями.

7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. Выплаты компенсационного характера Работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, муниципальными правовыми актами Шалинского городского округа.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам СШ устанавливаются в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях,

утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

10. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, ведомственных наград, нагрудных знаков, знаков отличия по профилю деятельности СШ и деятельности самого работника.

11. Размер выплат стимулирующего характера определяется Директором СШ с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда Работников СШ.

12. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности Работников СШ.

13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала, работников вспомогательного персонала в фонде оплаты труда СШ устанавливается на уровне не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, утверждается приказом Директора СШ.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда СШ должен составлять не менее 30%.

Объем средств на оплату труда Работников СШ может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждения муниципальных услуг.

14. Директор по согласованию с Учредителем, утверждает структуру и штатное расписание СШ, которое содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведений о количестве штатных единиц, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Изменения в штатное расписание вносятся при изменении численности штатных единиц или изменений размеров должностных окладов по согласованию с Учредителем.

15. Должности работников, включаемые в штатное расписание СШ, должны определяться в соответствии с Уставом Учреждения, Единым

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации, в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" и профессиональными стандартами.

Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

16. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Номер строки	Должности педагогических работников	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Старший тренер-преподаватель	20200,00
2.	Тренер-преподаватель	19200,00
3.	Инструктор-методист	14400,00

17. Тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, осуществляющим трудовую деятельность в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах оклад (должностной оклад) установлен с учетом увеличения его размера на 25 процентов.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

18. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в соответствии с таблицей 3.

19. Должностной оклад (оклад) заместителя директора учреждения устанавливается на 10 – 30% ниже должностного оклада (оклада) директора учреждения.

Таблица 2

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Номер строки	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	Специалист по закупкам	12600,00
2	Специалист по кадрам	12600,00
3	Техник - программист	8600,00

Глава 3. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

20. Работникам СШ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

21. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым

законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

22. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

23. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](#) Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

24. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

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

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

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения, в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются Директором СШ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты работнику СШ и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

25. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

26. Директор Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат компенсационного характера за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда на рабочих местах осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

27. Сверхурочная работа оплачивается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

28. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладам принимается руководителем учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

31. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей устанавливается с учетом объема учебно-тренировочной нагрузки, определенной по результатам проведенной тарификации, из расчета общей суммы коэффициентов в спортивно-оздоровительных группах и суммы коэффициентов за подготовку одного занимающегося в группах начальной подготовки, учебно-тренировочных группах, установленных в соответствии с [таблицами 1, 1.1, 1.2](#) Приложения № 1 к настоящему Положению.

При суммарном расчете размера персонального повышающего коэффициента к окладу применяется округление до сотых единиц.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается административно-управленческому персоналу и

инструкторам-методистам с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, определяемых на основании критериев (Таблица 1.3.).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается для педагогических работников на учебный год (с 1 сентября по 31 августа), для административно-управленческого персонала на календарный год (с 1 января по 31 декабря).

Пересмотр размера персонального повышающего коэффициента определяется следующими причинами:

- окончание срока действия установленного ранее коэффициента;
- снижение качества работы, за которое был определен коэффициент;
- изменение трудовой функции работника».

32. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) за выслугу лет;

2) за наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, ведомственных наград, нагрудных знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника;

3) за интенсивность и высокие результаты работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

34. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ могут устанавливаться для всех категорий работников учреждений.

35. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от стажа работы, проработанных в учреждениях образования государственных или (и) муниципальных), в учреждениях отрасли физической культуры и спорта государственных или (и) муниципальных), дающего право на получение данной надбавки, помимо стажа работы на штатных должностях в данном Учреждении, включается стаж работы в органах местного самоуправления Шалинского городского округа (в соответствии с Уставом Шалинского городского округа) и созданных ими учреждениях на штатных должностях. Ежемесячная выплата за выслугу лет выплачивается работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Начисление выплаты за выслугу лет производится с месяца, в котором наступило право назначения или изменения размера надбавки в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет в процентах от должностного оклада (оклада)
от 1 до 3 лет	2,5
от 3 до 8 лет	5
от 8 до 13 лет	7,5
от 13 до 18 лет	10
от 18 до 23 лет	12,5
свыше 23 лет	15

36. Выплата по повышающим коэффициентам за наличие почетного звания или нагрудных знаков по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих рекомендуемых размерах:

1) за отраслевые нагрудные знаки "Почетный работник физической культуры" и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта – 2,5 процента;

2) за ведомственные награды, спортивные звания "Отличник физической культуры и спорта", "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта СССР" - 5 процентов;

3) за почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР", за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" - 10 процентов.

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

Указанные выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю Учреждения и деятельности самого работника.

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

38. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

за высшую квалификационную категорию, — 0,15;

за I квалификационную категорию, — 0,1;

за соответствие занимаемой должности, — 0,05.

39. Выплата премии и премии за год осуществляется в пределах имеющихся средств, исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

40. Правовым актом учреждения, кроме вышеперечисленных стимулирующих выплат, могут быть предусмотрены и другие стимулирующие доплаты и надбавки с целью повышения заинтересованности - доплаты молодым специалистам (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель) в размере до 50 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В других, исключительных случаях (праздничными днями, юбилейными датами, с уходом на пенсию, в связи с регистрацией брака, рождением детей, в связи со стихийными бедствиями, в связи со смертью работника или его

близких родственников) производятся выплаты материальной помощи работникам Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

Глава 5. Выплата материальной помощи работникам СШ

41. В течение периода календарного года работникам СШ выплачивается материальная помощь в связи с предоставлением очередного ежегодного отпуска в размере не более одного должностного оклада (оклада).

Кроме того, материальная помощь выплачивается в других случаях:

- в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием), в связи с выходом на пенсию, с регистрацией брака, рождением детей, в связи со смертью близких родственников, необходимости в лечении, потребности восстановления здоровья в результате несчастного случая - в размерах, не превышающих одного должностного оклада (оклада);

42. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа Директора СШ.

Решение о выплате материальной помощи принимается по результатам рассмотрения письменного заявления работника Учреждения, которое должно содержать информацию об основании, с приложением документов, подтверждающих наступление событий, являющихся основанием для оказания материальной помощи.

Работникам СШ, принятым на работу в текущем году, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время. В случае увольнения работника Учреждения выплаченная материальная помощь перерасчету и удержанию не подлежит.

43. Материальная помощь выплачивается из средств, выделенных на оплату труда работников СШ из местного бюджета при наличии экономии фонда оплаты труда. В случае отсутствия возможности выплаты материальной помощи, материальная помощь может быть выплачена из средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения. Средства на выплату материальной помощи предусматриваются без учета районного коэффициента.

44. За ненормированный рабочий день к ежегодному оплачиваемому отпуску предусматривается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с локальными актами СШ.

45. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых учреждением является основным местом работы.

Глава 6. Индексация заработной платы

47. Индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее

покупательской способности, которая представляет собой государственную гарантию оплате труда работников.

48. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

49. Индексация производится не реже, чем 1 раз в год, как правило, с 1 октября.

50. Индексация производится путем увеличения тарифных ставок (окладов) Работников на коэффициент индексации.

Конкретный размер коэффициента индексации должностных ставок (окладов) устанавливается муниципальными нормативно-правовыми актами и приказом руководителя.

Приложение N 1
к Положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Шалинского городского округа
Спортивная школа

Таблица 1

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА
ТРЕНЕРАМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ,
СТАРШИМ ТРЕНЕРАМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ
ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ
ПО ОЛИМПИЙСКИМИ (ИЛИ)
НЕОЛИМПИЙСКИМ ВИДАМ СПОРТА**

п.п.	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за подготовку одного спортсмена	
			группы видов спорта <*>	
			I	II
1.	Начальной подготовки	до года	0,0015	0,0015
		свыше года	0,003	0,025
2.	Учебно-тренировочный	до 2 лет	0,0045	0,004
		свыше 2 лет	0,0075	0,0065

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА
ТРЕНЕРАМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ,
СТАРШИМ ТРЕНЕРАМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ
ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ЭТАПА
ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОЙ ГРУППЫ**

п.п.	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за подготовку одной группы	
			группы видов спорта <*>	
			I	II
1.	Спортивно-оздоровительный этап	до года	0,015	0,015
2.	Спортивно-оздоровительный этап	свыше года	0,03	0,03

<*> В СШ рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

2) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также **не олимпийские** виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта).

Примечания:

1. По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и во вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента от ставки заработной платы рекомендуется устанавливать в размере на 25 - 50 процентов ниже оплаты, установленной для первой группы видов спорта.

2. Кроме основного тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут

привлекаться педагогические работники по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного педагога. Порядок их привлечения и оплаты труда определяется учреждением по согласованию с Комитетом.

3. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий; при этом не должна быть превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения. При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель. При объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на учебно-тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек; при объединении в расписании в одну группу занимающихся на учебно-тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

4. Возраст спортсменов на этапах подготовки определяется учебными программами по видам спорта в соответствии с требованиями Федеральных стандартов спортивной подготовки по избранным видам спорта.

5. Спортивная подготовка по избранным олимпийским и (или) не олимпийским видам спорта осуществляется в соответствии с требованиями Федеральных стандартов спортивной подготовки.

6. Размер персонального повышающего коэффициента тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре за подготовку одного обучающегося при реализации программ спортивной подготовки по олимпийским и (или) неолимпийским видам спорта установлен в соответствии с Приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 23 декабря 2022 года № 454/ОС «О внесении изменений в методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА
ТРЕНЕРАМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ
ПОДГОТОВКУ
СПОРТСМЕНОВ В ОБЛАСТИ СПОРТА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ, ЗА
ПОДГОТОВКУ ОДНОГО
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ СПОРТИВНОЙ
ПОДГОТОВКИ
ПО ОЛИМПИЙСКИМ И (ИЛИ) НЕОЛИМПИЙСКИМ ВИДАМ
СПОРТА**

п.п.	Этап многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по адаптивной физической культуре за подготовку одного занимающегося			
			спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт ментальных инвалидов
1.	Начальной подготовки	до года	0,005	0,0025	0,0065	0,002
		свыше года	0,008	0,003	0,007	0,0035
2.	Учебно- Тренировочный	до года	0,0085	0,025	0,01	0,035
		второй и третий	0,009	0,0275	0,011	0,035
		свыше 3 лет	0,01	0,03	0,0165	0,04

Критерии определения размера персонального повышающего коэффициента

заместитель директора по спортивной работе

Критерии	Размер коэффициента
Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,2
Высокий уровень организации и проведения спортивных и иных мероприятий	0,2
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-тренировочного процесса, инновационной деятельности	0,1
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0,1
Разработка локальных нормативно-правовых актов с соблюдением действующего законодательства	0,05
Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	0,1
Подготовка документов для участия в конкурсах и спортивных мероприятиях различного ранга	0,05
Своевременное системное оформление и предоставление документации по планированию и учету учебно-тренировочной работы, учету выполнения и качества освоения учебных программ, анализ и учет контингента занимающихся оставление и предоставление статистической отчетности	0,1
Высокий уровень организации и проведения аттестации педагогических работников	0,05
Своевременное и качественное наполнение информацией официального сайта учреждения	0,05

Инструктор-методист

Критерии	Размер коэффициента
Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,2
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0,2
За сложность в организации учебно-тренировочного процесса	0,1
Своевременное оформление наглядных пособий, обновление информационного стенда учреждения	0,1
Работа с сайтом учреждения, его наполнение	0,2
Отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению работы по ОТ и ТБ за предыдущий период	0,1
Высокий уровень организации и успешная работа с детьми в период проведения спортивно-оздоровительной кампании	0,1
Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	0,16

Специалист по закупкам

Критерии	Размер коэффициента
Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,2
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0,2
Отсутствие замечаний по выполнению договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций	0,1

Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	0,1
Своевременное заключение договоров и контрактов	0,03
Своевременное размещение закупочной информации на официальных сайтах	0,1

Специалист по кадрам

Критерии	Размер коэффициента
Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,2
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0,2
Соблюдение законодательства при работе с персональными данными сотрудников учреждения и конфиденциальной информацией	0,1
Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	0,1
Неукоснительное соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, подготовка установленной документации по кадрам	0,1
Регулярное изучение и анализ должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения (его подразделений), установленной документации по учету кадров	0,03

Техник-программист

Критерии	Размер коэффициента
Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,2
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0,2