

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации



С.С. Борзенков

УТВЕРЖДАЮ
Директор БУ ДО ОО «СШ «Академия
футбола имени Ю.П. Семина»



Н.Н. Печенин

«22 сентября 2023г. Зр. Б.П.П.»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников
бюджетного учреждения дополнительного образования Орловской области
«Спортивная школа «Академия футбола имени Ю.П. Семина»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее Положение) устанавливает систему оплаты труда для работников бюджетного учреждения дополнительного образования Орловской области «Спортивная школа «Академия футбола имени Ю.П. Семина» (далее – Учреждение).

1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, утвержденной Постановлением Правительства Орловской области от 31 августа 2017 г. № 373 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников бюджетных организаций спортивной направленности Орловской области и Порядка оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных организаций спортивной направленности Орловской области» с внесенными изменениями, с учетом Трудового законодательства, Устава Учреждения, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников организаций.

1.3. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику Учреждения устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.4. Система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка – величина ставки работника организации спортивной направленности за норму часов;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников организации.

1.6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов, установленных данным положением.

1.7. Для работников Учреждения, базовая единица устанавливается в размере:

9 720 рублей - для руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала, рабочих и служащих учреждения;

12 766 рублей - для тренеров, тренеров-преподавателей, педагогических работников и работников, непосредственно осуществляющих реализацию дополнительных общеразвивающих программ, дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельность в области физической культуры и спорта;

5 076 рублей – для спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов ведущих.

1.8. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается Департаментом физической культуры и спорта Орловской области исходя из отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

1.9. Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (базовой ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (базовой ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (базовой ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется: из средств на оплату должностных окладов (базовых ставок) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационного списка, который составляется на основании комплектования

утвержденного руководителем; средств оплаты труда на выплаты компенсационного характера в размере 3%, предусмотренных на оплату должностных окладов (тарифных ставок); средств на выплаты стимулирующего характера в размере до 15%, предусмотренных на оплату должностных окладов (базовых ставок).

1.12. Источником, формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, на календарный год является субсидия на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) из бюджета Орловской области в части расходования средств на выплату заработной платы.

1.13. При выплате заработной платы каждому работнику отправляется на электронную почту работника, указанную в заявлении, расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

1.14. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель Учреждения вправе уменьшить или приостановить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится исходя из ставки (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами РФ, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.16. В соответствии со ст. 133 ТК РФ заработная плата работника, который полностью отработал месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации. Работник имеет право на доплату до МРОТ пропорционально отработанному времени.

1.17. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.18. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1.	при увеличении стажа работы, стажа по специальности	со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы
2.	при установлении квалификационной категории	со дня вынесения решения аттестационной комиссией на основании приказа о присвоении квалификационной категории, при перехоющем годе с 1 января
3.	при получении образования или восстановления документов об образовании	со дня предоставления соответствующего документа
4.	при присвоении почетного звания, награждении	со дня присвоения, награждения

ведомственными отличия	знаками
---------------------------	---------

1.19. Заработная плата выплачивается работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

1.20. Заработная плата выплачивается в рублях не реже чем каждые полмесяца, в сроки, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: за первую половину месяца – не позднее 20 числа, за вторую – не позднее 5 числа месяца следующего за отчётным.

1.21. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.22. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.23. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление производится в большую сторону в пользу работника.

1.24. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады (базовые ставки) устанавливаются работникам 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 п.1.10. Положения.

2.2. Должностной оклад (базовая ставка) педагогических работников Учреждения непосредственно осуществляющих реализацию дополнительных общеразвивающих программ, дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельности в области физической культуры и спорта (за исключением тренера, тренера-преподавателя), перечень должностей, которых представлен в *таблице 1*, определяется по следующей формуле

$$Об = Б \times (Кк_1 + Кс_2) \times Ксп_1, \text{ где}$$

Об – базовая ставка;

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

Кк₁ – коэффициент квалификации;

Кс₂ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа работы);

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, 3, 4.*

Перечень должностей осуществляющих реализацию дополнительных общеразвивающих программ, дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельность в области физической культуры и спорта

Таблица №1

Группа персонала	Наименование должностей
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие реализацию дополнительных общеразвивающих программ, дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельность в области физической культуры и спорта	Старший методист, методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист, концертмейстер, хореограф, психолог

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Таблица №2

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.	Вторая	0,30	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,30
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,44
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,58
3.	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
4.	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

Коэффициент стажа (K_{c1} / K_{c2})

Таблица №3

Стаж работы	Применяемый коэффициент K_{c1} (тренеры, тренеры-преподаватели)	Применяемый коэффициент K_{c2} (инструкторы-методисты, хореографы)
Свыше 20 лет	0,10	0,20
От 15 до 20 лет (включительно)	0,07	0,15
От 10 до 15 лет (включительно)	0,05	0,10
От 5 до 10 лет (включительно)	0,02	0,05
До 5 лет	0,05	0,10

Коэффициенты специфики работы ($K_{сп1}$)

Таблица №4

Показатели специфики	Применяемый коэффициент
Педагогическим работниками, другим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «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), знак отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почетный наставник»	1,2
Педагогическим работникам, осуществляющим деятельность в группах для лиц с ограниченными возможностями здоровья	1,2

2.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается комплектованием.

2.5. Ставка тренера, тренера-преподавателя Учреждения с учетом нормативов этапов спортивной подготовки, с учетом подготовки спортсменов высокого класса фактической нагрузки в процентах по нормативам за одного занимающегося определяется по формуле:

$$Om = Обт \times (Нэп \times Кэп + Нвс \times Квс), \text{ где:}$$

Om – ставка тренера, тренера-преподавателя;

$Обт$ – базовая ставка тренера, тренера-преподавателя;

$Нэп$ – норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя в процентах за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки, значения которого приведены в *таблице 7*;

$Кэп$ – количество обучающихся в группах на этапах спортивной подготовки в соответствии с Федеральными стандартами по видам спорта;

$Нвс$ – норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя в процентах за подготовку высококвалифицированного занимающегося спортсмена, значения которого приведены в *таблице 8*;

$Квс$ – количество подготовленных высококвалифицированных спортсменов из числа занимающихся в группах на этапах спортивной подготовки.

$$Обт = Б \times (Кк_3 + Кс_1) \times Ксп_2, \text{ где:}$$

Обт – базовая ставка тренера, тренера-преподавателя;

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

$K_{к3}$ – коэффициент квалификации применяется (начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки);

$K_{с1}$ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа работы);

$K_{сп2}$ – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям);

2.6. Значения коэффициентов стажа, квалификации и специфики работы приведены в *таблицах 3, 5, 6.*

Коэффициенты квалификации ($K_{к3}$)

Таблица №5

Группы	Квалификационная категория	Специализация	Коэффициент за квалификацию	Уровень образования	Коэффициент за уровень образования	С учетом специализации	Без специализации
1.	Отсутствует	0,15	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,65	0,5
				Среднее профессиональное образование	0,07	0,72	0,57
				Высшее образование профессиональное (бакалавр, специалист, магистр)	0,14	0,79	0,64
2.	Вторая	0,15	0,15	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,8	0,65
				Среднее профессиональное образование	0,07	0,87	0,72
				Высшее образование профессиональное (бакалавр, специалист, магистр)	0,14	0,94	0,79
3.	Первая	0,15	0,22	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,87	0,72
				Среднее профессиональное образование	0,07	0,94	0,79
				Высшее образование профессиональное (бакалавр, специалист, магистр)	0,14	1,01	0,86
4.	Высшая	0,15	0,27	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,92	0,77
				Среднее профессиональное образование	0,07	0,99	0,84
				Высшее образование профессиональное (бакалавр, специалист, магистр)	0,14	1,06	0,91

Коэффициенты специфики работы (Ксп₂)

Таблица №6

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

Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей за подготовку одного обучающегося на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта

Таблица №7

№	Этапы многолетней подготовки обучающихся	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты в процентах от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося по группам видов спорта	
			Первая группа	Вторая группа
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	3	3
2.	Начальной подготовки	До года	4	4
		Свыше года	6	5
3.	Тренировочный (спортивной специализации)	До 2-х лет	9	8
		Свыше 2-х лет	15	13
4.	Совершенствования спортивного мастерства	До года	24	21
		Свыше года	39	34
5.	Высшего спортивного мастерства	Весь период	Устанавливается учреждением по согласованию с учредителем	

2.7. Наполняемость групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

Норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена

Таблица №8

№	Статус официального спортивного соревнования, включенного в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Министерства спорта Российской Федерации	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от базовой ставки за подготовку высококвалифицированного спортсмена
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и тому подобное			
1.1.	Олимпийские игры	1	до 200
	Чемпионат мира	1	
1.2.	Олимпийские игры	2–6-е	до 150
	Чемпионат мира	2–3-е	
	Чемпионат Европы	1–3-е	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1–3-е	

	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
1.3.	Чемпионат мира	4–6-е	до 120
	Чемпионат Европы	4–6-е	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4–6-е	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2–3-е	
	Чемпионат России	1–3-е	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
1.4.	Олимпийские игры	участие	до 100
	Чемпионат мира	участие	
	Чемпионат Европы	участие	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4–6-е	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
1.5.	Первенство мира (юниоры)	1–3-е	
	Первенство Европы (юниоры)	1–3-е	
1.6.	Чемпионат России	4–6-е	до 80
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2–3-е	
1.7.	Первенство мира (юниоры)	4–6-е	до 70
	Первенство Европы (юниоры)	4–6-е	
	Первенство России (юниоры)	1–3-е	
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
1.8.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1–3-е	
1.9.	Первенство России (юниоры)	4–6-е	до 60
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
1.10.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4–6-е	до 50
1.11.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	до 55
1.12.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы). Чемпионаты и первенства субъектов и федеральных округов Российской Федерации	1–6-е	до 50
2. Соревнования в командных игровых видах спорта			
2.1.	Олимпийские игры	1	до 200
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
2.2.	Олимпийские игры	2–6-е	до 150
	Чемпионат мира	2–3-е	
	Чемпионат Европы	2–3-е	
2.3.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1–3-е	до 100
	Первенство мира (юниоры)	1–3-е	
	Первенство Европы (юниоры)	1–3-е	

2.4.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4–6-е	до 80
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
2.5.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1–3-е	до 75
2.6.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	до 70
2.7.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:		до 75
	на Чемпионате России	1–3-е	
	на первенстве России (юниоры)	1–2-е	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
2.8.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:		до 60
	на Чемпионате России	4–6-е	
	на первенстве России (юниоры)	3–4-е	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2–3-е	
2.9.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы), чемпионаты и первенства субъектов и федеральных округов Российской Федерации	1–6-е	до 50

2.8. В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки организации спортивной направленности, реализующие образовательные программы в области физической культуры и спорта, для наиболее перспективных выпускников могут предоставить возможность прохождения спортивной подготовки на своей базе сроком до четырех лет (до 10% от количества обучающихся). Данную норму рекомендуется также использовать и в отношении лиц, проходивших подготовку по избранному виду спорта, по которому отсутствует утвержденный федеральный стандарт спортивной подготовки.

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

1) в группы подготовки начинающих тренировочный (спортивный) сезон для календарного учебно-тренировочного сезона – с 15 ноября до 28 декабря текущего года;

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

2.10. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не

более чем на 25% от годового учебно-тренировочного объема.

2.11. Объединение в одну группу обучающихся разного возраста и уровня спортивной подготовки одного тренера, тренера-преподавателя запрещено, закрепленных за разными тренерами, тренерами-преподавателями осуществляется в исключительных случаях (болезнь, отпуск и т.п.) в строгом соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

2.12. Перевод обучающегося на следующий этап спортивной подготовки проводится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов и оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.13. На этап совершенствования спортивного мастерства зачисляются спортсмены в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. В случае отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки 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.

2.14. На этап высшего спортивного мастерства зачисляются спортсмены в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. В случае отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки на этап высшего спортивного мастерства зачисляются перспективные спортсмены, вошедшие в основной или резервный состав спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации и показывающие стабильные высокие результаты на уровне норматива мастера спорта России, а по игровым видам спорта – не ниже кандидата в мастера спорта России. Возраст спортсмена на этом этапе не ограничивается, если спортсмен продолжает выступать за данную спортивную школу на условиях письменного договора.

2.15. При формировании групп спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства списки обучающихся утверждаются Департаментом физической культуры и спорта Орловской области.

2.16. 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 видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей, начиная с этапа начальной подготовки второго года обучения, устанавливаются в размере на 10–15 % ниже норматива, установленного для второй группы видов спорта.

В соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта (при условии одновременной работы с обучающимися). Оплата труда привлеченных тренеров-преподавателей не должна суммарно превышать 50% от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя, и определяется по формуле:

$$O = Ob \times (N_{\text{Эп}} \times K_{\text{Эп}}) / Ч_{\text{н}} \times Ч, \text{ где:}$$

O – ставка;

Ob – базовая ставка;

N_{Эп} – норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя в процентах за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки, значения которого приведены в таблице 7;

K_{Эп} – количество обучающихся в группе на этапе спортивной подготовки основного тренера, тренера-преподавателя;

Ч_н – количество часов в неделю на этапе спортивной подготовки основного тренера, тренера-преподавателя установленных федеральным стандартом;

Ч – количество часов работы (не более 50% часов основного тренера, тренера-преподавателя).

2.17. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада, всероссийская гимназиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

2.18. Основанием для установления размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена являются нормы и требования Единой всероссийской спортивной классификации, выполнение которых необходимо для присвоения соответствующих спортивных званий и спортивных разрядов по видам спорта, а также условий выполнения этих норм и требований.

Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается организацией (комиссией по оценке эффективности деятельности работников) по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписок из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение 1 календарного года. По международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия, установленного размера норматива оплаты труда

тренера, тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается, и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия, установленного размера норматива оплаты труда, спортсмен не показал результата, указанного в таблице 8 настоящего раздела, размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена. Норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается организацией (комиссией по оценке эффективности деятельности работников) при условии его работы со спортсменом в течение не менее 2 лет.

Подтверждающим документом является справка о размере норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена (пример ниже).

№ п/п	ФИО тренера	ФИО спортсмена, дата рождения	Спортивное звание, спортивный разряд	Уровень официальных спортивных соревнований, дата и место проведения	Занятое место	% (по результатам выступлений на соревнованиях)	Дата и номер приказа о зачислении спортсмена в Учреждение	Дата и номер приказа о зачислении спортсмена к тренеру-преподавателю	входит в состав сборной Орловской области (да/нет)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя спортсмен не показал результат, указанный в таблице 8, вследствие отмены соревнований, причинами которой послужили обстоятельства непреодолимой силы, результаты выступлений на официальных спортивных соревнованиях, показанных спортсменом, и срок действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя продлеваются на срок не более 12 месяцев со дня окончания срока действия обстоятельств непреодолимой силы.

2.19. Для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.

2.20. В организации спортивной направленности, передавшей по договору (между организациями) спортсмена для повышения спортивного мастерства в училище олимпийского резерва, команды мастеров по игровым видам спорта, иные организации высшего спортивного мастерства, за тренером, тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена в течение 2 лет с момента передачи спортсмена. Договор (между организациями) согласуется с Департаментом физической культуры и спорта Орловской области.

2.21. Должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала и служащих организации определяются по следующей формуле:

$$Oд = Б \times (Kд \times Kсn_2), \text{ где:}$$

Oд – должностной оклад руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала и служащих организации спортивной направленности;

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

данного положения;

K_d – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала и служащих организации, значения которого приведены в *таблице 10*;

$K_{сп2}$ – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в *таблице 6* (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица №10

Наименование должностей	Повышающий коэффициент
начальник отдела заведующий складом твердого инвентаря заведующий многофункциональным спортивным комплексом заведующий спортсооружением заведующий хозяйством заместитель главного бухгалтера	3,3
бухгалтер врач контрактный управляющий программист специалист по закупкам (в сфере закупок) специалист по кадрам специалист по охране труда специалист по пожарной безопасности экономист юрисконсульт	2,1
администратор секретарь системный администратор	1,7

3. Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждения

3.1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников Учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры и условия выплаты устанавливаются положением об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с участием комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комиссии по оценке эффективности деятельности работников в пределах лимитов бюджетных обязательств и средств, предусмотренных на эти цели годовым фондом оплаты труда, доведенных до Учреждения (получателя бюджетных средств) соответствующими распорядителями средств областного бюджета, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей

доход деятельности.

3.2. Выплаты компенсационного характера.

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

3.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (базовой ставке) в процентах или абсолютных размерах.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду.

3.2.4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов (процентов).

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

3.2.6. Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы;
- выплаты за работу в ночное время каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 ТК РФ;
- за сверхурочную работу - в размерах, не менее установленных статьей 152 ТК РФ;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

№ п/п	Наименование доплат	Размер до, % к должностному окладу	Компенсационный коэффициент (K_{pi})
1.	За старшего тренера, старшего тренера-преподавателя, старшего инструктора-методиста	20	0,2
2.	За обслуживание вычислительной техники	80	0,8
3.	За заведование кабинетом, отделом	50	0,5
4.	За ведение делопроизводства, кадрового дела, заведование хозяйством (при отсутствии должности)	150	1,5
5.	За выполнение обязанности специалиста по охране труда, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (при отсутствии	150	1,5

	должности)		
6.	За выполнение дополнительной работы, не входящий в круг основных обязанностей	50	0,5
7.	Другие условия, требующие компенсационных выплат (увеличение объема работ)	по мере необходимости	

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за дополнительную работу по другой вакантной должности, обязанности которой выполняются в одно и то же рабочее время.

Доплата за увеличение объема выполняемой работы устанавливается при наличии вакансий должностей (ставок), предусмотренных штатным расписанием.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в случае отсутствия дополнительных штатных единиц.

Размер доплат и срок, на который устанавливаются доплаты за расширение зон обслуживания и совмещение профессий (должностей), определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

3.3. Выплаты стимулирующего характера

3.3.1. 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.

На выплаты стимулирующего характера направляются средства экономии годового фонда оплаты труда, в том числе, высвобождаемые в результате сокращения численности персонала, а также поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

3.3.2. Размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовой ставке (должностному окладу).

3.3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности Учреждения.

3.3.4. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются настоящим Положением.

3.3.5. Критериями эффективности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам Учреждения являются следующие качественные показатели:

№ п/п	Конкретные виды в рамках стимулирующих выплат	Критерии для установления ежемесячных стимулирующих надбавок	Предельный размер, %
1.	стабильность состава обучающихся, сохранение контингента	На ЭНП и УТЭ поддержание персонального состава групп в течение календарного года не менее 90%, своевременная и	10

		качественная проверка индивидуальных планов и выполнение программ спортивной подготовки тренерами, тренерами-преподавателями	
2.	высокий уровень организации эффективного учебно-тренировочного процесса	регулярность посещения обучающимися учебно-тренировочных занятий, проведение учебно-тренировочных сборов, отсутствие жалоб и замечаний со стороны обучающихся и родителей	15
3.	стабильность успешных результатов выступления в официальных всероссийских и международных спортивных соревнованиях в составах спортивных сборных команд РФ, субъектов Российской Федерации	максимальные объемы участия и количество участников в соревнованиях различного уровня, стремление выполнения поставленной задачи в результате участия в спортивных соревнованиях	15
4.	качество выполнения обучающимися объемов учебно-тренировочных и соревновательных нагрузок, предусмотренных дополнительной образовательной программой спортивной подготовки и индивидуальным планом подготовки	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение обучающимися спортивных званий и разрядов, перевод обучающихся на следующий этап подготовки - работа по присвоению (подтверждению) обучающимися спортивных разрядов, спортивных званий, перевод обучающихся на следующий этап подготовки 	15
5.	динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных всероссийских соревнованиях	эффективная совместная с тренерами, тренерами-преподавателями работа по разработке календарей соревнований по видам спорта и контроль их выполнения, результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня, с учетом задач, постановленных перед конкретным тренером, тренером-преподавателем	10
6.	участие в подготовке и проведении соревнований различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> - внутришкольных - муниципальных - региональных - межрегиональных - всероссийских - международных 	подготовка и проведение соревнований на высоком уровне, отсутствие обоснованных жалоб, подготовка отчетной документации после проведения соревнований	30

7.	применение оздоровительных методик и технологий	своевременная подготовка документов для прохождения обучающимися углубленного медицинского обследования, проведение профилактической работы по предупреждению травматизма, профессиональной и общей заболеваемости, предупреждение случаев применения допинга	35
8.	первичное трудоустройство	начальный этап спортивной подготовки в течение 4 лет после трудоустройства	25
		учебно-тренировочный этап спортивной подготовки в течение 4 лет после трудоустройства	50
		наставничество над тренерами, тренерами-преподавателями	20
		обучающихся проходивших спортивную подготовку на этапе совершенствования спортивного мастерства	10
		обучающихся проходивших спортивную подготовку на этапе высшего спортивного мастерства	20
9.	высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институционализации новой практики работы организации по достижению современных результатов в области спорта	качественная, эффективная и своевременная работа с вновь принимаемыми подзаконными актами, программами, положениями, экономическими расчетами, и другими документами, применяемыми к учреждению, а также регламентирующие спортивную деятельность, оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций	25
10.	повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков, необходимых для более качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, прохождение независимой оценки квалификации	организация работы по повышению квалификации работников (курсы повышения квалификации, аттестация), проведение мастер-классов, открытых учебно-тренировочных занятий, получение соответствующего диплома, удостоверения, сертификата, свидетельства, справки и др.	10
11.	контроль за деятельностью тренеров, тренеров-преподавателей проверка учебно-тренировочных занятий	соблюдение сроков проведения плановых проверок, подготовка отчетов, внесение предложений по улучшению посещаемости	10
12.	выполнение государственного задания (количественных	эффективный контроль над комплектованием групп и результатами учебно-тренировочного процесса,	30

	показателей в части подготовки обучающихся)	своевременный и качественный учет этапов подготовки, анализ, обобщение результатов (выполнение свыше 99%)	
13.	высокий уровень участия в разработке проектов локальных нормативных актов, в том числе по установлению оплаты труда, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	за мониторинг изменения законодательства и нормативно-правовой базы РФ, качественная работа по подготовке изменений и контроль отмены утративших силу приказов и других нормативных актов	15
14.	высокий уровень работы по вопросам организации воспитательной, методической, медицинской работы в ходе консультаций, на заседаниях методического и тренерского совета учреждения	анализ результатов и опыта работы тренеров, составление аналитических справок, посещение занятий; разработка методического комплекта документов, подготовка материалов и пособий по вопросам медицинского обеспечения спортивной подготовки	30
15.	динамика работы тренеров, тренеров-преподавателей разработка методических пособий, рекомендаций, участие в работе рабочих и творческих групп, создание и руководство временных творческих групп тренеров, тренеров-преподавателей для внедрения инновационной научно-методической деятельности, реализация экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта	разработка программ, наличие авторских программ, использование в работе наиболее эффективных методов спортивной подготовки, методическая поддержка инициатив и достижений тренеров, тренеров-преподавателей по виду спорта: - «спортивная акробатика» - «футбол» - «художественная гимнастика» Разработка, наличие и использование в работе экспериментальных и инновационных проектов по виду спорта: - «спортивная акробатика» - «футбол» - «художественная гимнастика»	35
16.	проведение совместно с тренером, тренером-преподавателем врачебных наблюдений за обучающимися	наличие рекомендаций по режиму и методике тренировки	20
17.	качественное осуществление методического руководства правовой работой в учреждении, осуществление правовой экспертизы и своевременное внесение изменений, дополнение в локальные акты	внедрение в практику деятельности программирования учебно-тренировочного процесса по конкретным специализациям, интенсификация процесса принятия профессиональных решений с помощью информационно-коммуникативных средств, разработка профессионально значимой информации (написание целевых методических пособий по виду спорта: - «спортивная акробатика»	15

	учреждения	- «футбол» - «художественная гимнастика», составление учебно-тренировочных планов по виду спорта: - «спортивная акробатика» - «футбол» - «художественная гимнастика») своевременное внесение изменений в локальные акты	
18.	выполнение обязанности администратора АИС «Мой спорт»	настройка организации, распространение Первоначальных логинов и временных паролей, поддержание Информации в актуальном состоянии и своевременное внесение изменений в АИС «Мой спорт»	30
19.	работа по обучению работников	разработка планов и подготовка соответствующей документации по повышению квалификации кадров; организация подготовки и переподготовки кадров	20
20.	отсутствие фактов нарушений установленных сроков подготовки документов, случаев подготовки документов ненадлежащего качества	отсутствие предписаний проверяющих органов по кадровому направлению деятельности; отсутствие замечаний руководства, обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения и представителей других организаций	20
21.	активное участие в подготовке и работе тренерских советов	подготовка материалов, документов, докладов, выступлений и др.	25
22.	эффективность способов решения поставленных задач, результативность в работе	за качественное выполнение непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ, соблюдение исполнительской, трудовой дисциплины, отсутствие обращение работников школы по поводу конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб, замечаний	35
23.	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, замечаний учредителя, соблюдение сроков сдачи финансовой, статистической и налоговой отчетности	20
24.	своевременное планирование (внесение изменений) и выполнение мероприятий плана закупок, плана-графика закупок	отсутствие замечаний	15
25.	своевременная подготовка технических заданий на осуществление закупок, подготовка и размещение документации о закупках,	отсутствие замечаний	25

	своевременное проведение процедур закупок		
26.	планирование и исполнение кассового плана, плана финансово-хозяйственной деятельности	своевременное планирование и исполнение, недопущение превышения бюджетных обязательств, целевое использование средств субсидий, своевременное осуществление платежей по налогам, платежей во внебюджетные фонды в установленные сроки, отсутствие замечаний	40
27.	своевременная качественная подготовка и представление отчетности	бухгалтерской отчетности, налоговых деклараций, уведомлений, расчетов к проекту бюджета, к измененным ПФХД, нормам затрат, заработной платы, информации о необходимых расходах Учреждения на содержание движимого имущества, расчетов для учредителя отсутствие штрафных санкций, отсутствие корректирующих отчетов, предоставленных после окончания сроков отчетности	30
28.	обеспечение правильной постановки бухгалтерского учета	качественное исполнение нормативно-правовых актов и распорядительных документов, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждении, своевременное отражение хозяйственных операций в бухгалтерском учете, отсутствие ошибок в первичных документах, правильность учета бюджетных обязательств, соблюдение финансовой дисциплины инициатива, скорость и профессионализм при выполнении финансовых операций для нужд учреждения	45
29.	просроченная кредиторская задолженность	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги, платежи во внебюджетные фонды, заработной плате, эффективная работа с организациями и учреждениями партнерами	25
30.	эффективность работы с применением специализированных программ, современных методик учета, экономического анализа	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, освоение новых программ и эффективная работа с программным обеспечением,	45
31.	своевременное размещение (обновление) информации об учреждении на официальных сайтах	отсутствие замечаний по срокам размещения и качеству информации, обеспечение открытости и доступности информации об учреждении, ведение официального сайта БУ ДО ОО «СШ «Академия футбола имени Ю.П. Семина» в сети интернет, подготовка данных и оперативное размещение нормативно-	35

		правовой информации на сайтах РФ www.bus.gov.ru , zakupki.gov.ru и др.	
32.	выполнение особо важной работы, привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий	исполнение трудовых обязанностей работников в условиях, отличающихся от нормальных; привлечения работника к выполнению непредвиденных, особо важных работ;	35
33.	качественная бесперебойная организация работы компьютеров, периферийных устройств, доступ к интернет - ресурсам, отсутствие фактов проблем и технического обслуживания локальной компьютерной сети учреждения	обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры, качественное обслуживание средств криптографической защиты информации, а также своевременное обновление сертификатов ЭЦП, обновление и техническое обслуживание программ 1С, отсутствие обоснованных жалоб на состояние компьютерных устройств со стороны пользователей ПК, оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций	30
34.	высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.	Высокий уровень оздоровительной, профилактической, разъяснительной работы.	30
		Наличие текущих и перспективных планов по сохранению здоровья обучающихся.	30
		Организация систематической работы по проведению медицинских осмотров:	60
		-отделение спортивной акробатики, -отделение футбола, -отделение художественной гимнастики.	
		Наличие эффективной профилактической работы, снижение и стабильно низкий уровень заболеваемости спортсменов:	60
		-отделение спортивной акробатики, -отделение футбола, -отделение художественной гимнастики.	
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению работы по оказанию первой помощи, проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	30		
Проверка и подготовка медицинской документации по контингенту спортсменов к новому учебному году:	60		
-отделение спортивной акробатики, -отделение футбола, -отделение художественной гимнастики.			
Планирование и организация диспансерного обследования обучающихся в течение учебного года:	60		
-отделение спортивной акробатики,			

	<p>-отделение футбола, -отделение художественной гимнастики.</p> <p>Реализация комплекса медико-восстановительных мероприятий для участия обучающихся Учреждения в соревнованиях и матчах-встречах, учебно-тренировочных сборах в условиях спортивно-оздоровительного лагеря</p>	60
	<p>Проведение санитарно-просветительской работы с обучающимися (разъяснения по режиму дня, рациональному использованию факторов закаливания, значению самоконтроля обучающегося, сбалансированному питанию): -отделение спортивной акробатики, -отделение футбола, -отделение художественной гимнастики.</p>	60
	<p>Проведение врачебно-педагогических семинаров</p>	30
	<p>Регулярное проведение текущего медицинского наблюдения (ТМН) за спортсменами с целью оперативного контроля за состоянием их здоровья и динамикой адаптации организма к учебно-тренировочным нагрузкам: -отделение спортивной акробатики, -отделение футбола, -отделение художественной гимнастики.</p>	60
	<p>Проведение профилактических бесед с родителями и обучающимися на темы: «О вреде наркомании», «Несоблюдение режима питания», «О вреде алкоголя, курения», «О вреде пассивного образа жизни»: -отделение спортивной акробатики, -отделение футбола, -отделение художественной гимнастики.</p>	60
	<p>Осуществление качественного и своевременного контроля за санитарным состоянием мест занятий</p>	30
	<p>Планирование, организация и контроль за своевременным прохождением ежегодного медицинского осмотра сотрудниками Учреждения (медицинские книжки, Паспорт здоровья)</p>	40
	<p>Развитие деловых связей, участие в семинарах на базе областного врачебно-физкультурного диспансера</p>	30

35.	Участие в обеспечении безопасности мест учебно-тренировочных занятий, соревнований	Проверка исправности инвентаря и оборудования, соответствия требованиям Росстандарта. Работа в составе комиссий, отражение результатов наблюдений в журналах учета, служебные записки и предложения руководству учреждения и т.д.	35
36.	ГТО	Участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	40
37.	Статус «Олимпийский»	имеется подтвержденный статус	15
38.	Надбавка за стаж, выслугу лет	стаж работника находится в пределах от 5 до 10 лет	5
		стаж работника находится в пределах от 10 до 20 лет	10
		стаж работника находится в пределах от 20 до 25 лет	20
		стаж работника превышает 25 лет	25
39.	ЗОЖ	мотивация к здоровому образу жизни, отказ от вредных привычек (курение)	10
40.	Увеличение объема выполняемых работ, расширение зон обслуживания (по дополнительному соглашению к трудовому договору)	предпринимательская и иная приносящая доход деятельность	150

Доплаты за стаж работы, выслугу лет в целях укрепления кадрового состава производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении и иных организациях спортивной и образовательной направленности в процентах от базовой ставки (должностного оклада), за исключением тренеров, тренеров-преподавателей, которым Положением установлены иные размеры данных выплат.

3.3.6. Стимулирующие надбавки работникам устанавливаются с учетом критериев эффективности согласно оценочным листам, утвержденным комиссией по оценке эффективности (Положение о комиссии по оценке эффективности деятельности работников БУ ДО ОО «СШ «Академия футбола имени Ю.П. Семина»).

В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в оценочном листе.

3.3.7. В течение календарного года размер указанной надбавки конкретному работнику учреждения может быть увеличен (снижен) по запросу работника, рассмотренному комиссией, либо по решению комиссии по оценке эффективности деятельности, созванной по приказу руководителя. Выплата надбавки может быть прекращена полностью в зависимости от изменения показателей его работы и (или) условий работы в порядке, установленном законодательством.

Замечания, нарушения, выявленные в ходе внутренних и внешних проверок в текущем году, должны быть учтены комиссией при установлении стимулирующих надбавок на следующий год. Все изменения, связанные с установлением стимулирующих надбавок оформляются протоколом заседания комиссии и приказом директора с соответствующим заключением дополнительных соглашений к трудовому договору, содержащих данные изменения.

По решению руководителя Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания или до момента снятия дисциплинарного взыскания работодателем, стимулирующие выплаты сотруднику могут быть прекращены по приказу.

3.3.8. Отдельным категориям работников могут устанавливаться следующие доплаты:

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

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

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

3.3.10. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам за участие в решении профессиональных задач Учреждения, а также мероприятиях всероссийского, областного значения являются следующие качественные показатели:

- рост качества выступлений обучающихся (спортсменов) (получения званий КМС, МС и МС МК) – до 100%;
- подготовка призеров всероссийских и международных соревнований – до 200%;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек – до 50%;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ – до 100%;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся, родителей – до 200%;
- достижение обучающимися Учреждения высоких спортивных результатов, позволяющих войти в основной и резервный состав сборных России по определенным видам спорта – 200%;
- обеспечение результативности учебно-тренировочного процесса 100%;
- сохранение и укрепление здоровья участников учебно-тренировочного процесса – 50%;
- сохранение контингента обучающихся – 50%;

- качественная разработка дополнительных общеобразовательных программ – 100%;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 100 %;
- качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением тренировочного процесса, ведением документации и другими направлениями внутреннего контроля – до 100 %;
- за качественную разработку программ по видам спорта – до 100 %;
- качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – до 50 %;
- своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации – до 100 %;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – до 30 %;
- за высокий уровень разработки документов правового характера (локальные акты, договоры, контракты и др.) – до 50 %;
- по итогам работы за месяц, квартал – до 300 %;
- за проведение летней оздоровительной компании - до 50%.

3.3.11. К иным выплатам стимулирующего характера относятся премии:

- в связи с юбилейными датами (50 и 55 лет со дня рождения – для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения – для мужчин, и каждые последующие пять лет);
- в связи с профессиональными праздниками, за высокие производственные показатели ко Дню физкультурника, Дню защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея Учреждения, Дню бухгалтера, празднование Нового года и т. п.);
- за выполнение особо важных, срочных работ, творческие достижения и успехи;
- по итогам календарного года;
- ежемесячное премирование по итогам работы.

Премиальные выплаты и единовременные денежные поощрения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах.

3.3.12. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

- работникам Учреждения, включая заместителей руководителя и главного бухгалтера по решению руководителя с учетом мнения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений - в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда;
- премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций за счет экономии фонда оплаты труда осуществляется по согласованию с Департаментом физической культуры и спорта Орловской области.

3.3.13. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания:

- прогул без уважительных причин;
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- нарушение должностных инструкций, упущения в работе, обоснованные наличием докладных или объяснительных записок, актами проверок и ревизий;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей;
- несвоевременное, некачественное составление и представление отчетных документов, приписки и искажения в отчетности, низкую исполнительскую дисциплину;
- за нарушение сроков сдачи отчетных документов, низкое их качество;
- за нетактичное обращение с детьми, их родителями, нарушения педагогической этики, проявление грубости, хамства во время исполнения служебных обязанностей.

Директор имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.

Указанное распоряжение оформляется приказом директора.

3.3.14. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана *материальная помощь* в следующих случаях:

№ п/п	Наименование	Размер выплаты
1.	При увольнении в связи с выходом на пенсию по старости	До 3-х минимальных размеров оплаты труда
2.	В связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители)	До 3-х минимальных размеров оплаты труда
3.	В связи с необходимостью лечения работника	До 3-х минимальных размеров оплаты труда
4.	При уходе в очередной отпуск	В размере, не превышающем месячной заработной платы не более 1 раза в год
5.	В связи с бракосочетанием работника	До 3-х минимальных размеров оплаты труда
6.	В связи с рождением (усыновлением) ребенка	До 3-х минимальных размеров оплаты труда
7.	В связи с тяжелым материальным положением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет	В размере, не превышающем месячной заработной платы не более 1 раза в год
8.	В связи со стихийным бедствием или с другим чрезвычайным обстоятельством (пожар, наводнение, утрата или повреждение имущества и т.д.)	До 5-ти минимальных размеров оплаты труда
9.	В связи с мобилизацией	До 3-х минимальных размеров оплаты труда

3.3.15. Материальная помощь выплачивается на основании приказа Учреждения по письменному заявлению работника с приложением, в случае необходимости, документов: справок, копий свидетельств, копий б/листов и т.д.

3.3.16. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или средств от приносящей доход деятельности) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке (за исключением стимулирующих выплат, установленных действующим законодательством).

3.3.17. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, выплачиваемые за счет экономии фонда оплаты труда, согласовываются с Департаментом физической культуры и спорта Орловской области.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера

Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по формуле:

$$Од = Б \times Kp_1 \times Kcn_2, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя организации;

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

Kp_1 – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения в зависимости от отнесения организации к группе по оплате труда руководителей, значения которого приведены в *таблице 11*;

Kcn_2 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в *таблице 6*.

Таблица №11

Группа по оплате труда руководителя	Повышающий коэффициент (Kp_1)
I группа	7
II группа	6,5
III группа	6
IV группа	5,5
V группа	5
VI группа	4,5

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются руководителем организации на 10–20% ниже должностных окладов руководителей этих организаций без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения

определяются руководителем учреждения персонально по каждому из заместителей руководителей и главного бухгалтера в соответствии с *таблицей 6*.

4.3. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам учреждения производится по должностным окладам соответствующих должностей.

4.4. Руководящим работникам учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие выплаты.

4.5. Компенсационные выплаты руководящим работникам учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определенном разделом 3 данного положения.

4.6. К выплатам стимулирующего характера для руководителей учреждения относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

4.7. Стимулирующие надбавки руководителям 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.

4.8. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям учреждения представлены в *таблице 12*.

Таблица №12

Критерии оценки деятельности руководителей учреждения	%
1. Основная деятельность организации	до 30
Достижение значения доли лиц, имеющих спортивные звания, разряды и почетные спортивные звания, от общего количества обучающихся - 70 %	2
Достижение значения коэффициента фактической загруженности спортивных сооружений, находящихся в оперативном управлении организаций, не реализующих дополнительные общеобразовательные программы - 70 %	6
Достижение значения коэффициента фактической загруженности спортивных сооружений, находящихся в оперативном управлении или аренде организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы - 80 %	1
Сохранность контингента обучающихся на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе в количестве не менее 70 % в течение всего отчетного периода	3
Организация и проведение не реже 1 раза в квартал внутренних мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних, физкультурных, патриотических и прочих мероприятий	1
Отсутствие не устранимых предписаний надзорных органов	2
Отсутствие дисциплинарных взысканий и своевременность исполнения поручений учредителя	2
Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет, своевременное и полное внесение информации в региональную информационную систему в сфере физической культуры и спорта	3
Участие обучающихся в торжественных церемониях, творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней	1

Достижение значения доли работников учреждения, выполнивших нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) соответствующей ступени, от общей штатной численности – 25 %	3
Участие учреждения в региональных и федеральных конкурсах	2
Участие в реализации национальных проектов, федеральных проектов, федеральных целевых программ	4
2. Финансово-экономическая деятельность организаций	до 7
Выполнение государственного задания учреждения	5
Исполнение бюджета, отсутствие просроченной задолженности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	2
3. Работа с кадрами	до 3
Стабильность кадрового состава организации: доля уволенных в течение года работников в общей численности работников-менее 10 %	2
Участие работников учреждения в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	1

4.9. Размеры стимулирующих надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностному окладу ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом Учреждения.

Размеры стимулирующих надбавок руководителю организации устанавливаются приказом Департамента физической культуры и спорта Орловской области в порядке, предусмотренном пунктами 15–19 настоящего раздела.

4.10. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в *таблице 12*.

4.11. Размеры стимулирующих надбавок руководителям учреждения могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом Департамента физической культуры и спорта Орловской области в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

4.12. Премирование руководителя Учреждения осуществляется на основании приказа Департамента физической культуры и спорта Орловской области в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.13. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:

1) за положительную динамику результатов выступлений спортсменов на всероссийских и международных соревнованиях;

2) при получении наград, присвоении почетных званий, награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности;

3) за конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности учреждений;

4) за добросовестную работу к профессиональным, государственным и региональным праздникам.

4.14. Руководителю учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом Департамента физической культуры и спорта Орловской области. Заместителям руководителя, главным

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

4.15. На основании приказа Департамента физической культуры и спорта Орловской области создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителя учреждения (далее – комиссия).

4.16. Состав и положение о комиссии утверждаются приказом Департамента физической культуры и спорта Орловской области.

4.17. 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.

4.18. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Департамента физической культуры и спорта Орловской области издает приказ об установлении стимулирующих надбавок руководителю учреждения или премировании руководителя учреждения.

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

4.20. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководителю (по приказу Департамента физической культуры и спорта Орловской области) оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 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.

4.21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения спортивной направленности и среднемесячной заработной платы работников учреждения спортивной направленности (без учета заработной платы соответствующих руководителей, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8.

5. Порядок и показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников учреждений спортивной направленности

5.1. Группы по оплате труда руководителей учреждений спортивной направленности определяются исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливаются в соответствии с показателями отнесения учреждения спортивной направленности к группам по оплате труда руководителей, указанным в *таблице 13*.

Таблица № 13

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в организации среднего профессионального образования	За каждого обучающегося	1
2.	Количество работников в организации спортивной направленности	За каждого работника	1
3.	Наличие в организации спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	3
	групп начальной подготовки	За каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп совершенствования спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
4.	Площадь земельных участков, находящихся в оперативном управлении или постоянном бессрочном пользовании	За квадратный метр	0,002 (но не более 2000)
5.	Площадь спортивных сооружений, находящихся в оперативном управлении	За квадратный метр	0,05
6.	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра при наличии медицинского персонала, столовой	За каждый объект	15
7.	Наличие автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе организации (ледозаливочная машина, снегоход, моторная лодка и тому подобное), другой техники, используемой для реализации работ и услуг в соответствии с государственным заданием	За каждую единицу	5 (но не более 30)
8.	Наличие территориально удаленных структурных подразделений	от 15 до 50 км	15
		от 50 до 100 км	25
		от 100 до 120 км	35
9.	Организация и проведение официальных спортивных и физкультурных мероприятий:		
	международного уровня	За каждое	20
	всероссийского уровня	За каждое	15
	областного уровня	За каждое	10
10.	Организация и проведение мероприятий по методическому обеспечению и координации деятельности физкультурно-	За каждое	10

	спортивных организаций по подготовке спортивного резерва		
11.	Организация спортивных и оздоровительных лагерей	За каждую смену	45
12.	Количество организаций, в отношении которых осуществляется сопровождение деятельности в области физической культуры и спорта, в том числе путем консультирования обучающихся и работников организации	За каждую организацию	10
13.	Наличие котельных, очистительных и других сооружений	За каждую единицу	20
14.	Присвоение обучающимся спортивных званий, спортивных разрядов, почетных спортивных званий за отчетный период:		
	заслуженный мастер спорта	За одного обучающегося	200
	мастер спорта международного класса	За одного обучающегося	60
	мастер спорта	За одного обучающегося	40
	кандидат в мастера спорта	За одного обучающегося	10
15.	Включение обучающихся в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта за отчетный период:		
	в основной состав	За одного обучающегося	20
	в резервный состав	За одного обучающегося	10
16.	Завоевание обучающимися призовых мест на спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за отчетный период:		
	международного уровня	За одного обучающегося	10
	Всероссийского уровня (чемпионат России, кубок России (финальный или заключительный этап), первенство России)	За одного обучающегося	5
	Межрегионального уровня (чемпионат, первенство, кубок (финальный этап или заключительный) федерального округа)	За одного обучающегося	3
17.	Обеспечение участия спортивных команд Орловской области, спортивных сборных команд Орловской области в спортивных и физкультурных мероприятиях, за отчетный период:		
	международного уровня	За одно мероприятие	15
	всероссийского, межрегионального уровня	За одно мероприятие	5
18.	Количество спортивных соревнований и физкультурных мероприятий, проведенных на объектах спорта, находящихся в оперативном управлении учреждения, за отчетный период:		
	международного уровня	За одно мероприятие	10
	всероссийского, межрегионального уровня	За одно мероприятие	5
	областного уровня	За одно мероприятие	3

5.2. Группа по оплате труда руководителя учреждения спортивной направленности определяется не чаще 1 раза в год Департаментом физической культуры и спорта Орловской области на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.3. За руководителями учреждений спортивной направленности, чьи спортсооружения находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.4. Учреждения спортивной направленности относятся к I, II, III, IV, V или VI группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, указанных в таблице 13 в соответствии с *таблицей 14*.

Таблица № 14

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей, в зависимости от суммы баллов					
I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа	VI группа
свыше 5000	3500 – 4999	2500 – 3499	1500 – 2499	500 – 1499	0 – 499