

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИ** |  | **ЧУВАШСКАЯ РЕСПУБЛИКА** |
| **ÇĚМĚРЛЕ МУНИЦИПАЛЛĂ**  **ОКРУГĔН**  **АДМИНИСТРАЦИЙĚ**  **ЙЫШĂНУ**    02.03.2022 114 №  Çěмěрле хули | **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **ШУМЕРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  02.03.2022 № 114  г. Шумерля |

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере физической культуры и спорта

Администрация Шумерлинского муниципального округа п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее – Положение).

2. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление бюджетным и автономным учреждениям Шумерлинского района субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Признать утратившими силу:

постановление администрации Шумерлинского района от 27.12.2017 № 684 «О внесении изменений в постановление администрации Шумерлинского района от 05.02.2014 № 67 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского района, занятых в сфере физической культуры и спорта»;

постановление администрации Шумерлинского района от 16.10.2020 № 551 «О внесении изменений в постановление администрации Шумерлинского района от 05.02.2014 № 67 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников

муниципальных учреждений Шумерлинского района, занятых в сфере физической культуры и спорта»».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в издании «Вестник Шумерлинского района» и подлежит размещению на официальном сайте Шумерлинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Врио главы администрации  Шумерлинского муниципального округа  Чувашской Республики |  | Т.А.Караганова |

Приложение к

постановлению администрации

Шумерлинского муниципального округа от 02.03.2022 № 114

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**ШУМЕРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

**И СПОРТА**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 27.12.2013 года № 549 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее - Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств Шумерлинского муниципального округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шумерлинского муниципального округа и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения в соответствии с коллективными договорами и локальными актами учреждений.

1.5. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждений самостоятельно определяет размеры премий и других мер материального стимулирования.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму часов рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) (далее -должностной оклад), ставок заработной платы (далее - ставка) работников учреждений производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих муниципальных правовых актов Шумерлинского муниципального округа.

1.12. Введение в учреждениях новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.13. Администрация Шумерлинского муниципального округа (далее - Учредитель) может установить предельную долю оплаты труда работников учреждений административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов).

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя должностные оклады (ставки), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников устанавливаются:

по профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=5C60B5C0ED3BBF17C9EB207294545A86563BD8B9980E710A4BC651ED56001638E7BB18100F03766F47AFH) должностей работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" [(табл. 1)](#Par79);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=5C60B5C0ED3BBF17C9EB207294545A86563BDAB99A0F710A4BC651ED56001638E7BB18100F03766E47A6H), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утверждённого постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 г. № 377

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. [№](consultantplus://offline/ref=5C60B5C0ED3BBF17C9EB207294545A865F3DDEBA9D032C00439F5DEF510F492FE0F214110F037646A7H) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29 мая 2008 г. [№ 248н](consultantplus://offline/ref=5C60B5C0ED3BBF17C9EB207294545A865030DABB99032C00439F5DEF510F492FE0F214110F037646A7H) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"[(табл. 2-3)](#Par111);

по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"(табл. 4).

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы

должностей работников физической культуры и спорта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |

Профессиональная 1 квалификационный уровень 3290

квалификационная группа 2 квалификационный уровень 3590

должностей первого уровня

Профессиональная 1 квалификационный уровень 4310

квалификационная группа 2 квалификационный уровень 5246

должностей второго уровня 3 квалификационный уровень 5366

Профессиональная 1 квалификационный уровень 5717

квалификационная группа 2 квалификационный уровень 5889

должностей третьего уровня

Профессиональная 6338

квалификационная группа

должностей четвертого уровня

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |

Профессиональная 1 квалификационный уровень 4255

квалификационная группа

должностей служащих первого

уровня

Профессиональная 1 квалификационный уровень 5246

квалификационная группа 2 квалификационный уровень 5246

должностей служащих 3 квалификационный уровень 5246

второго уровня 4 квалификационный уровень 5246

5 квалификационный уровень 5722

Профессиональная 1 квалификационный уровень 4737

квалификационная группа 2 квалификационный уровень 5211

должностей служащих 3 квалификационный уровень 5717

третьего уровня 4 квалификационный уровень 6865

5 квалификационный уровень 7018

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

Профессиональная 1 квалификационный 1 квалификационный 3264

квалификационная уровень разряд

группа профессий 2 квалификационный 3590

рабочих первого разряд

уровня 3 квалификационный 3943

разряд

2 квалификационный 4340

уровень

Профессиональная 1 квалификационный 4 квалификационный 4538

квалификационная уровень разряд

группа профессий 5 квалификационный 4821

рабочих второго разряд

уровня 2 квалификационный 6 квалификационный 5106

уровень разряд

7 квалификационный 5388

разряд

3 квалификационный 8 квалификационный 5717

уровень разряд

Таблица 4

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |

3 квалификационный уровень медицинская сестра 4270

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

2.1.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.1.5. К размерам должностных окладов (ставок) предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

коэффициент за квалификационную категорию (квалификацию);

коэффициент за почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (ставок) приведены в [пунктах 2.5](#Par282) и [2.6](#Par298) настоящего Положения.

2.1.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на основании документов, подтверждающих присвоение квалификационной категории в пределах фонда оплаты труда [(табл.5)](#Par286).

Таблица 5

**Размеры повышающих коэффициентов**

**за квалификационную категорию**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Коэффициенты |

Высшая 0,8

Первая 0,5

Вторая 0,3

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен» и «спортсмен – инструктор» устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение в пределах фонда оплаты труда [(табл. 6)](#Par302).

Таблица 6

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России | Мастер спорта России международного класса | Победитель и призер официальных республиканских спортивных соревнований | Победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований |
| до 1 | до 1,5 | до 2 | до 1,5 | до 2,5 |

К работникам, замещающим должность тренера, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный по должности тренера- преподавателя, до проведения аттестации по должности тренера.

2.1.7. Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (Таблица 7).

Таблица 7

**Размеры повышающих коэффициентов за почетное звание**

|  |  |
| --- | --- |
| Почетное звание | Коэффициенты |

Заслуженный тренер СССР 0,5

Заслуженный тренер России 0,5

Заслуженный работник физической культуры 0,5

Российской Федерации

Заслуженный мастер спорта России 0,5

Заслуженный тренер Чувашской Республики 0,3

Заслуженный работник физической культуры и 0,3

спорта Чувашской Республики

2.1.8. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

2.1.9. Размеры должностных окладов повышаются на коэффициент в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего, работы по профессии рабочего, медицинского персонала.

Решение об установлении повышающего коэффициента по квалификационному уровню к должностному окладу и его размера принимается руководителем учреждения при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента работникам устанавливается в следующих размерах:

медицинская сестра - до 3;

завхозу, - до 1,4;

оператору газовой котельной, охранник - до 1,3;

рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, уборщица - до 1,2.

**2.2. Стимулирующие выплаты.**

2.2.1. Работникам учреждения (кроме тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, хореографов, старших тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, концертмейстеров, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее - тренерский состав) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждений в зависимости от их фактического вклада в подготовку спортсменов высокого класса на протяжении не более 1 календарного года (с момента установления основания для выплаты либо с начала календарного или учебного года). В случае, если в указанный период спортсменом показан результат, дающий основание для более высокой выплаты работнику, то размер выплаты изменяется и начинается новый срок такой выплаты.

Рекомендуемый размер выплаты - до 200 процентов от должностного оклада (ставки).

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

2.2.4. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы учреждения (за 1 - 6 места в республиканском смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений спортивной направленности);

за организацию и проведение республиканских официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий и межмуниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

выполнение учреждением муниципального задания.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в пределах лимитов бюджетных ассигнований предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

Руководителю учреждения выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

2.2.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта (в процентах от должностного оклада (ставки):

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет - 20 процентов.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, являются документы (трудовая книжка), удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Руководителю муниципального учреждения выплаты за стаж непрерывной работы не устанавливаются.

2.2.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 3 должностных окладов в год.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

**2.3. Компенсационные выплаты и иные выплаты.**

2.3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемый размер выплат составляет 10 процентов от должностного оклада (ставки);

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), работа в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=5C60B5C0ED3BBF17C9EB207294545A86563CD9BA9909710A4BC651ED56001638E7BB18160F40A4H),151,153,154 Трудового кодекса Российской Федерации. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

2.3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

2.4. Работникам учреждений приказом руководителя учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда могут производиться другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Работникам учреждений приказом руководителя учреждения может быть оказана материальная помощь по личному заявлению работника.

2.5. Рекомендуемые размеры выплат (материальной помощи) составляют не более двух должностных окладов (ставок) по следующим обязательствам:

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50,55,60- летием;

в связи с выходом работника в ежегодный отпуск;

в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей).

В случае смерти работника учреждения материальная помощь в размере двух должностных окладов выплачивается близким родственникам в установленном законодательством Российской Федерации.

**III. Оплата труда тренерского состава.**

3.1. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководители учреждений ежегодно на начало учебного и календарного года утверждают тарификационные [списки](consultantplus://offline/ref=A6DF8096156859D3FC2CB88D731D11F3CE0A025FACEF2A4FBC9EB0C23320CCE549D95AE7312A7F4F0A0D9BLAC6H).

3.2. Тренерский состав, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначается руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и тренерский состав, имеющий специальную подготовку и стаж работы.

3.3. Тренерскому составу, осуществляющему спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. При этом в рабочее время тренерского состава, осуществляющего спортивную подготовку, включаются тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

3.4. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом «почасовой» или «подушевой» оплаты труда по этапам подготовки (Оэ), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. При «почасовой» оплате труда тренерского состава по этапам подготовки норма часов преподавательской работы за ставку устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

объем тренировочной работы по этапам подготовки (часов в неделю)

Оэ = ------------------------------------------------------------------------- x 100%.

24 часа

При «подушевой» оплате труда по этапам подготовки:

Оэ = количество занимающихся (чел.) x норматив оплаты труда в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки.

[Нормативы](#Par262) оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки установлены в табл. 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Нормативы

оплаты труда тренерского состава в процентном отношении

за подготовку одного занимающегося и максимальный объем

тренировочной нагрузки (часов в неделю)

по этапам подготовки

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Наполняемость групп (чел.) | Максимальный объем тренировочной нагрузки (час/чел.) | Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося | | |
| Группы видов спорта \* | | |
| I | II | III |
| Спортивно-оздоровительный | весь период | 12-30 | до 6 | 2,2 2,2 2,2 | | |
| Начальной подготовки | до одного года | 14-30 | 6 | 3 2,8 2,8 | | |
| свыше одного года | 12- 24 | 9 | 4 3,6 3,6 | | |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | до двух лет | 10-20 | 12-14 | 8 6 5 | | |
| свыше двух лет | 8-16 | 16-20 | 14 12 10 | | |
| Спортивного совершенствования | до года | 6-10 | 24 | 20 17 10 | | |
| свыше года | 4-8 | 28 | 28 23 14 | | |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | 3-8 | 32 | 40 35 20 | | |

Примечание: 1. Норматив оплаты труда тренерского состава в процентном отношении за подготовку одного занимающегося, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5 процента, но не более 4,5 процента.

<\*> 2. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся базовые виды спорта, перечень которых утверждается Министерством спорта Российской Федерации, и приоритетные виды спорта в Чувашской Республике (плавание, бокс, дзюдо, самбо, фристайл, биатлон, велоспорт- маунтинбайк, вольная борьба, легкая атлетика, спортивная гимнастика, стрельба из лука, тяжелая атлетика);

б) ко второй группе видов спорта относятся Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

в) к третьей группе видов спорта относятся игровые виды спорта и виды спорта, не вошедшие в первую и вторую группу видов спорта.

3. В отдельных видах спорта, кроме основного тренера, могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, стрелковой подготовке и др.). Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

4. При «подушевой» оплате труда норматив оплаты труда устанавливается по фактически подтвержденному спортсменом в течение календарного года спортивному разряду.

5. Зачисление на определенный этап спортивной подготовки, перевод в группу следующего этапа спортивной подготовки производятся по приказу руководителя учреждения на основании решения тренерского совета с учетом стажа занятий, выполнения контрольно-переводных нормативов и выполнения требований и норм Единой всероссийской спортивной классификации (для соответствующих этапов подготовки). На спортивно-оздоровительный этап и этап начальной подготовки рекомендуется зачислять лиц, желающих заниматься спортом и не имеющих медицинских противопоказаний. На тренировочный (этап спортивной специализации) рекомендуется зачислять спортсменов, прошедших необходимую подготовку не менее одного года, при выполнении ими контрольно-переводных нормативов. На этап спортивного совершенствования рекомендуется зачислять спортсменов, выполнивших (подтвердивших) спортивный разряд кандидата в мастера спорта, по командным игровым видам спорта - первый юношеский спортивный разряд. Перевод по годам обучения осуществляется при условии положительной динамики прироста спортивных показателей. На этап высшего спортивного мастерства рекомендуется зачислять спортсменов, имеющих звания мастера спорта России и мастера спорта России международного класса и стабильную динамику спортивных результатов, по командным игровым видам спорта - спортивный разряд кандидата в мастера спорта.

3.6. Тренерскому составу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах от должностного оклада (ставки):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся за:

выполнение программ спортивной подготовки (доля спортсменов, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы) - рекомендуемый размер выплаты - 50 процентов от должностного оклада (ставки);

подготовку спортсменов высокого класса в соответствии с [критериями](#Par479), указанными в табл. 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Критерии оценки работы тренерского состава

за подготовку спортсменов высокого класса по итогам

выступления на спортивных мероприятиях

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на международных соревнованиях | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от должностного оклада (ставки) | |
| 1.1 | | Чемпионат Приволжского федерального округа 1-3 места | 30 | |
| 1.2. | | Первенство Приволжского федерального округа 1 - 3 места | 20 | |
| 1.3. | | Чемпионат Чувашской Республики [<\*>](#Par567) 1-3 места | 10 | |
| 1.4. | | Первенство Чувашской Республики [<\*>](#Par567) 1-3 места | 5 | |
| За подготовку спортсменов, установивших рекорд | | | | |
| 1.5. | Рекорд Чувашской Республики | | | 5 |

[<\*>](#Par567) Устанавливается только для тренерского состава в специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва и детско-юношеских спортивных школах, училищах олимпийского резерва, детско-юношеских спортивно-адаптивных школах при условии присвоения спортсменам спортивных разрядов не ниже уровня кандидата в мастера спорта - для взрослых; первого спортивного разряда - для молодежи, юниоров; второго спортивного разряда - для юношей, а также при участии в виде (дисциплине) не менее 8 спортсменов (в игровых видах - 10 команд).

Примечания. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерскому составу за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

По игровым командным видам спорта рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в трехкратном размере.

3.8. Выплаты за качество выполняемых работ производятся за качество выполняемых работ в соответствии с [критериями](#Par578), указанными в табл. 10 настоящего Положения.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в пределах лимитов бюджетных ассигнований предусмотренных фондом оплаты труда.

Таблица 9

Критерии оценки работы тренерского состава

за качество выполняемых работ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от должностного оклада (ставки) |
| 1 | 2 | 3 |

Критерии оценки работы тренерского состава детско-юношеских спортивных школ на спортивно- оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки

1.1 Стабильность состава занимающихся, регулярность 10

посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 %

от числа занимающихся в группе)

1.2 Динамика прироста индивидуальных показателей физической 10

и специальной подготовленности занимающихся ( не менее

80 % от числа занимающихся в группе)

1.3. Подготовка спортсменов массовых разрядов (не менее 60 % 10

от числа занимающихся в группе)

на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)

1.4. Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения 10

ими тренировочных занятий (не менее 80 % от числа

занимающихся в группе)

1.5. Динамика роста уровня специальной физической и технико- 10

тактической подготовленности занимающихся в группе в

соответствии с индивидуальными особенностями ( не менее

80 % от числа занимающихся в группе)

1.6. Результаты участия в спортивных соревнованиях 20

(улучшение спортивных результатов не менее чем у 80%

от числа занимающихся в группе в сравнении с предыдущим

периодом)

1.7. Зачисление спортсменов в училища олимпийского резерва 20

(за каждого спортсмена)

1.8. Включение спортсменов в составы спортивных сборных 5

команд Чувашской Республики(за каждого спортсмена)

3.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры:

при стаже работы от 2 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 25 процентов;

при стаже работы от 10 до 20 лет - 30 процентов;

при стаже работы от 20 лет и более - 35 процентов.

Тренерам, являющимися молодыми специалистами в возрасте до 35 лет, осуществляющим подготовку на этапе начальной подготовки, тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), при первичном трудоустройстве по профильной специальности на основное место работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку в учреждение, осуществляющее спортивную подготовку в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать выплату до 50 процентов от должностного оклада (ставки).

3.10. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 3 должностных окладов (ставок) в год.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

3.11. Расчет стимулирующих выплат тренерского состава производится в соответствии с расшифровкой к тарификационному [списку](#Par870) стимулирующих выплат.

3.12. В случаях изменения в течение учебного года образования, квалификационной категории, присвоения почетного звания, подготовки спортсменов высшего спортивного мастерства тренерскому составу устанавливается размер должностного оклада (ставки) с учетом произошедших изменений.

3.13. Изменение размеров должностных окладов (ставок) производится на основании приказа руководителя учреждения:

при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления в учреждение документа о стаже, дающего право на повышение должностного оклада (ставки);

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

при присвоении квалификационной категории - с даты вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении соответствующей квалификационной категории;

за подготовку спортсменов высшего спортивного мастерства - со дня показанного спортсменом результата или с начала учебного (финансового) года, соответственно сдвигается срок изменения размера должностного оклада (ставки) и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам - в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера оплаты труда тренерского состава спортсмен улучшил спортивный результат, рекомендуется размер стимулирующих выплат соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных абзацем пятым подпункта 2.2.1. пункта 2.2 раздела II настоящего Положения.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается нормативно правовым актом администрации Шумерлинского муниципального округа.

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в кратности от 1 до 4.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.5. Руководителю учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера - премиальные выплаты по итогам работы с учетом достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок, условия установления и выплаты руководителю учреждения премиальных выплат по итогам работы, а также перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности учреждения устанавливаются распоряжением учредителя.

4.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководителю учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с пунктами 2.4, 2.5. раздела II настоящего Положения. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.