

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа – ФСК «Рассвет» Вурнарского района Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа – ФСК «Рассвет» Вурнарского района Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее - Положение) разработано во исполнение Закона Чувашской Республики "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики" и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа – ФСК «Рассвет» Вурнарского района Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее - учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Вурнарского района Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Вурнарского района Чувашской Республики, и средств, поступающих от 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, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений.

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

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоу 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 (трудоу 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 отдельно по каждой из должностей.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Чувашской Республики и иными нормативными правовыми актами Чувашской республики, Вурнарского района и настоящим Положением.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) профессиональных квалификационных групп, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера;
- е) перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;
- ж) настоящего Положения;

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

и) мнения представительного органа работников.

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

1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением 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.

1.12. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) (далее - должностной оклад), ставок заработной платы (далее также - ставка) работников учреждений производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

по профессиональным группам квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731) (таблица 1);

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 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) и от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) (таблица 2 и 3).

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень (тренер-преподаватель): при наличии высшего образования	4993
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4519

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер
--	-------------------------	----------------------------------

должностей		должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень (инструктор по кадрам): при наличии высшего образования	4883

Таблица 3

**Профессиональные квалификационные группы общетраслевых
профессий рабочих**

Профессиональные квалификационные группы должностей	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 квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд (<i>сторож, сторож-вахтер, уборщик служебных помещений</i>) 3 квалификационный разряд (<i>рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений</i>)	3037 3670
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд (<i>водитель</i>)	4223

2.3. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений со средним общим образованием устанавливаются в размере 3960 рублей, за исключением работников учреждения, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей первого уровня, указанных в таблице 1 настоящего Положения, а также работников учреждений, относящихся к 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы профессий рабочих первого уровня, указанных в таблице 4 настоящего Положения.

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

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

коэффициент за квалификационную категорию;

коэффициент за почетное звание.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5 и 2.6 настоящего Положения.

2.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на основании документов, подтверждающих присвоение квалификационной категории (таблица 4).

Таблица 4

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Коэффициенты
Высшая	0,8
Первая	0,5
Вторая	0,3

2.6. Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (таблица 5).

Таблица 5

Размеры повышающих коэффициентов за почетное звание

Почетное звание	Коэффициенты
Заслуженный тренер СССР	0,5
Заслуженный тренер России	0,5
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	0,5
Заслуженный мастер спорта России	0,5
Заслуженный тренер Чувашской Республики	0,3
Заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики	0,3
Почетный работник общего образования Российской Федерации	0,25
Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации	0,25
Отраслевые грамоты и награды Российской Федерации	0,25

2.7. 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.

III. Стимулирующие выплаты

3.1. Работникам учреждения (кроме 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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 государственного задания.

Выплаты за качество выполняемых работ предельными размерами не ограничиваются.

Руководителю учреждения, его заместителям выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

3.5. 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.

Руководителю учреждения, его заместителям и выплаты за стаж непрерывной работы не устанавливаются.

3.6. Премияльные 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.

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

IV. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (ставкам), установленного работнику, за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

4.2. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

V. Оплата труда тренерского состава

5.1. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководители учреждений ежегодно на начало учебного и календарного года утверждают тарификационные списки согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

5.2. Определение уровня образования при установлении размеров должностных окладов (ставок) тренерского состава осуществляется в следующем порядке.

Уровень образования тренерского состава при установлении размеров должностных окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца о соответствующем образовании.

Тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у тренерского состава диплома бакалавра, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров должностных окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.3. 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.

5.4. 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.

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

$$O_{\text{э}} = \frac{\text{объем тренировочной работы по этапам подготовки (часов в неделю)}}{18 \text{ часов}} \times 100\%.$$

При "подушевой" оплате труда по этапам подготовки:

$$O_{\text{э}} = \text{Количество занимающихся (чел.)} \times \text{норматив оплаты труда в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки}$$

Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки установлены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

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	Годы спортивной подготовки	Максимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (час/нед.)	Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося		
				группы видов спорта *		
				I	II	III
1	2	3	4	5	6	7
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 (этап спортивной специализации)	до двух лет	10 - 20	12-14	8	6	5
	свыше двух лет	8 - 16	16-20	14	12	10
Этап совершенствования спортивного мастерства	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

Примечания. 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 чем на 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 производится 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 (этап спортивной специализации) рекомендуется зачислять спортсменов, прошедших необходимую подготовку не менее одного года, при выполнении ими контрольно-переводных нормативов. На этап совершенствования спортивного мастерства 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 звание 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.

5.5. 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.

5.6. 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, указанными в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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.	Олимпийские игры, Сурдлимпийские игры,	1 - 3 места	200
1.2.	Паралимпийские игры	4 - 6 места	120
1.3.		участие	100
1.4.	Чемпионат мира	1 - 3 места	150
1.5.		участие	80
1.6.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Всемирная универсиада, Кубок Европы (финал)	1 - 3 места	120
1.7.		участие	60
1.8.	Официальные международные соревнования среди юношей, juniоров, молодежи в составе сборных команд России	1 - 3 места	60
1.9.		участие	30
1.10.	Чемпионат России	1 - 3 места	80
		4 - 6 места	40
1.11.	Кубок России (финал)	1 - 3 места	50
1.12.	Спартакиада России	1 - 3 места	50
1.13.	Первенство России, Спартакиада учащихся России (финал)	1 - 3 места	30
1.14.	Чемпионат Приволжского федерального округа	1 - 3 места	30
1.15.	Первенство Приволжского федерального округа	1 - 3 места	20
1.16.	Чемпионат Чувашской Республики *	1 - 3 места	10
1.17.	Первенство Чувашской Республики *	1 - 3 места	5
За подготовку спортсменов, установивших рекорд			
1.18.	Рекорд мира		100
1.19.	Рекорд Европы		80
1.20.	Рекорд России		60
1.21.	Рекорд Чувашской Республики		5
1.22.	Выполнивших или подтвердивших Звание «Мастер спорта России»		30
1.23.	Выполнивших спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта России»		10
1.24.	Выполнивших 1 спортивный разряд		5

* Устанавливается только для тренерского состава в спортивных школах олимпийского резерва и 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, juniоров; 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 видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на 30 процентов ниже размера, установленного для видов спорта (дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр.

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

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ производятся за качество выполняемых работ в соответствии с критериями, указанными в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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
1. Критерии оценки работы тренерского состава детско-юношеских спортивных школ		
на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.3.	Подготовка спортсменов массовых разрядов (не менее 60 процентов от числа занимающихся в группе)	10
на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.6.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов от числа занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.7.	Зачисление спортсменов в училища олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Чувашской Республики (за каждого спортсмена)	5
1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50

5.8. 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.

Молодым специалистам размер должностного оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,5 до наступления стажа работы два года.

Выплаты молодому специалисту осуществляются в возрасте до 30 лет в течение двух первых лет работы, если он отвечает одновременно следующим требованиям:

получил впервые высшее образование или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступил к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего документа об образовании и о квалификации;

состоит в трудовых отношениях с учреждением, которое является основным местом работы, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

участвует в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

5.9. Премияльные 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.

5.10. Расчет стимулирующих выплат тренерского состава производится в соответствии с расшифровкой к тарификационному списку стимулирующих выплат согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.11. 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.

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, присвоении почетного звания - 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 высокого класса - 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.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных абзацем пятым пункта 3.1 раздела III настоящего Положения.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем в кратном отношении к средней заработной плате работников, отнесенных к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 4 размеров указанной средней заработной платы.

6.3. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.5. 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 (но не более четырех должностных окладов в год).

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

6.6. Руководителю учреждения, его заместителям не устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные абзацами вторым - четвертым пункта 3.1 раздела III настоящего Положения, в связи с тем, что указанные выплаты стимулирующего характера учтены в размерах средней заработной платы работников, отнесенных к основному персоналу, исчисленной для установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

6.8. Руководителю учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

к Положению об оплате труда
 работников МАУ ДО «ДЮСШ – ФСК «Рассвет»
 Вурнарского района Чувашской Республики

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы администрации - начальник
 отдела образования и молодежной политики
 Вурнарского района Чувашской Республики,

 (подпись) (Ф.И.О.)
 _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «ДЮСШ – ФСК «Рассвет»
 Вурнарского района Чувашской Республики

 (подпись) (Ф.И.О.)
 _____ 20__ г.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
 тренерского состава

в _____
 на _____ 20__ г.

Ф.И.О.	Должн ость	Должно стной оклад	Число занимающихся на этапах подготовки (человек) / норматив оплаты труда за одного занимающегося (в процентах от должностного оклада) или количество часов тренировочной нагрузки					Итого, процент ов	Оплата труда по этапам подготовк и, рублей 3 x 9	Выплаты с учетом повышающих коэффициентов				Стимулиру ющие выплаты, рублей	Компенсаци онные выплаты, рублей	Итого оплата труда в месяц, рублей 10 + 12 + 14 + 15 + 16	
			До	СОГ	НП	УТ	СС			ВСМ	квалификаци онная категория		почетное звание				
											Кк	рублей	Кз				рублей
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	

Заместитель по учебно-спортивной работе _____

Главный бухгалтер _____

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ДЮСШ – ФСК «Рассвет»
Вурнарского района Чувашской Республики
УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «ДЮСШ – ФСК «Рассвет»
Вурнарского района Чувашской Республики

(подпись) (Ф.И.О.)
_____ 20__ г.

**РАСШИФРОВКА К ТАРИФИКАЦИОННОМУ СПИСКУ
стимулирующих выплат тренерского состава**

в _____
(наименование муниципального учреждения Чувашской Республики в сфере физической культуры и спорта)
на _____ 20__ года

N пп	Ф.И.О.	Долж ность	Должнос тной оклад	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					Выплаты за качество выполняемых работ			Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		Премиаль ные выплаты по итогам работы, рублей	Итого стимулиру ющие выплаты, рублей 6 + 9 + 12 + 14 + 15
				за выполнение показателей государственно го задания		за подготовку спортсменов высокого класса			критерии	в проц ентах	в рублях	в процен тах	в рублях		
				в %	в руб.	критери и	в %	в руб.							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Заместитель по учебно-спортивной работе _____

Главный бухгалтер _____