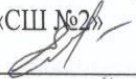


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации
МБУ «СШ №2»


М.А.Елизарова
Протокол № 4 от 03.09.2019 г

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 164 от 03.09.2019 г.
Директора МБУ «СШ №2»


О.А. Матвеев

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа №2» города Новочебоксарска
Чувашской Республики**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа №2» города Новочебоксарска (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 27 декабря 2013 г. N 549 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта», Постановлением Кабинета министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. N 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 15.05.2014 г. № 169 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2008 г. № 317 », Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2014 г. № 359 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 27.12.2013 г. № 549», Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 28 декабря 2016 года N 575 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 27.12.2013 г. № 549», Постановления Кабинета Министров Чувашской Республики от 27.12.2017 N 529 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 27 декабря 2013 г. N 549», методическими рекомендациями Министерства спорта Российской Федерации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации от 12 мая 2014г. № ВМ-04-10/2554, Постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 02.09.2019г. №1359 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики занятых в сфере физической культуры и спорта», и регулирует порядок оплаты труда работников МБУ «СШ №2» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее – Учреждение), в соответствии со Специальной оценкой условий труда в МБОУ ДО «ДЮСШ №2» от 09.08.2017.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета города Новочебоксарска 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 города Новочебоксарска, 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 учреждений, 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 (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 отдельно по каждой из должностей.

1.8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Чувашской Республики и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новочебоксарска Чувашской Республики 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 или профессиональных стандартов;
- 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) мнения представительного органа работников;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя 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, нормативных правовых актов администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики.

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

1.14. Орган исполнительной власти города Новочебоксарска Чувашской Республики, осуществляющий функции и полномочия учредителя учреждения (далее – Учредитель), может установить предельную долю оплаты труда работников учреждения административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 60 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом 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. Система оплаты труда работников Учреждения 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 квалификационным группам 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» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 марта 2012 г., регистрационный № 23559) (табл. 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 г. № 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 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) (табл. 2 и 3).

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 квалификационная группа должностей первого уровня	1 квалификационный уровень	3062
	2 квалификационный уровень	3341
Профессиональная квалификационная группа должностей второго уровня	1 квалификационный уровень <i>инструктор по спорту; спортсмен-инструктор</i>	4011
	2 квалификационный уровень <i>инструктор-методист; тренер</i>	4883
	3 квалификационный уровень <i>старший инструктор-методист</i>	4994
Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня	1 квалификационный уровень	5321
	2 квалификационный уровень	5481
Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня	<i>Заведующий спортивными сооружениями</i>	5899

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 квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень <i>секретарь-машинистка;</i>	3960
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень (высшее образование) (при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена <i>Администратор, лаборант, техник.</i>	4883 4409
	2 квалификационный уровень	4883

	3 квалификационный уровень	4883
	4 квалификационный уровень	4883
	5 квалификационный уровень	5372
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень <i>Инженер, специалист по охране труда и технике безопасности.</i>	4409
	2 квалификационный уровень	4850
	3 квалификационный уровень	5321
	4 квалификационный уровень	6390
	5 квалификационный уровень	6532

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 квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд <i>Сторож, уборщик служебных помещений</i>	3037
		2 квалификационный разряд	3341
	2 квалификационный уровень	3 квалификационный разряд <i>Оператор хлор установки, водитель автомобиля</i>	3670
			4039
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд <i>рабочий по КОУРЗ</i>	4223
	2 квалификационный уровень	5 квалификационный разряд	4487
		6 квалификационный разряд	4752
	3 квалификационный уровень	7 квалификационный разряд	5015
		8 квалификационный разряд	5321

2.3. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения со средним общим образованием устанавливаются в размере 3960 рублей, за исключением

работников учреждения, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей первого уровня, указанных в табл. 1 настоящего Положения, а также работников учреждения, относящихся к 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы профессий рабочих первого уровня, указанных в табл. 4 настоящего Положения.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 5–10 процентов ниже оклада руководителя.

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

коэффициент за квалификационную категорию;

коэффициент за почетное звание;

коэффициент за спортивное звание и (или) спортивный разряд (для спортсменов, спортсменов-инструкторов.

коэффициент за сложность.

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, 2.6 и 2.6.1 настоящего Положения.

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

Таблица 4

**Размеры повышающих коэффициентов
за квалификационную категорию**

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

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

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

За Почётный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,3
--	-----

К работникам, замещающим должность тренера, применяется повышающий коэффициент за почётное звание, установленный по должности тренера-преподавателя, в случае переименования учреждения из учреждения дополнительного образования в учреждение спортивной подготовки. (таб. 5.1)

Таблица 5.1

Почетный работник общего образования Российской Федерации	0,3
Заслуженный учитель Чувашской Республики	0,3
Заслуженный работник образования Чувашской Республики	0,3

2.6.1. Повышающий коэффициент за спортивное звание и (или) спортивный разряд (для спортсменов, спортсменов-инструкторов) устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (табл. 5.2).

Таблица 5.2

**Размеры повышающих коэффициентов
за спортивное звание и (или) спортивный разряд
(для спортсменов, спортсменов-инструкторов)**

Спортивное звание / спортивный разряд	Коэффициенты
Мастер спорта России международного класса	2,0
Мастер спорта России, гроссмейстер России	1,5
Кандидат в мастера спорта	1,0

2.7. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учёта при оплате сложности труда работников. Размер повышающего коэффициента за сложность основным работникам Учреждения – 0,25

2.8. 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.

III. Стимулирующие выплаты

3.1. 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.

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 учреждения 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 и его заместителям 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 1–8 места в республиканском смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений спортивной направленности);

за организацию и проведение республиканских, муниципальных 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 предельными размерами не ограничиваются.

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

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта, в том числе в учреждениях дополнительного образования детей спортивного направления.

Коэффициент за стаж работы сотрудникам учреждения устанавливается в зависимости от общего трудового стажа (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 и его заместителям 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 4 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 группам в процентах от должностного оклада (ставки), установленного работнику, за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

4.2. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные, нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 147–154 Трудового кодекса Российской Федерации (табл. 6.)

Таблица 6.

Рекомендуемые размеры выплат

тренерам и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
лаборантам за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением	доплата от оклада в размере до 12%
работникам: за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	доплата от оклада в размере до 12%
рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем	доплата от оклада в размере до 12%
грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	доплата от оклада в размере до 12%
Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149

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 руководитель учреждения ежегодно на начало календарного (учебного) года или спортивного сезона утверждают тарификационные списки согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

5.2. 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.

5.2.1. В рабочее время тренерского состава, осуществляющего спортивную подготовку, включаются тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

5.3. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом «подушевой» или «почасовой» оплаты труда по этапам подготовки (O_3), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При «почасовой» оплате труда тренерского состава по этапам подготовки должностной оклад (ставка) за норму часов непосредственно тренерской работы устанавливается в объеме 24 часа в неделю.

В учреждении «почасовая» оплата труда тренера и инструктора по спорту устанавливается при работе на спортивно - оздоровительном этапе подготовки.

$O_3 =$	объем тренерской работы по этапам подготовки (часов в неделю)	$\times 100\%.$ »;
	24 часа	

При «подушевой»* оплате труда по этапам подготовки:

$O_3 =$	количество занимающихся (чел.)	$\times$	норматив оплаты труда в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки.
---------	-----------------------------------	----------	--

*«подушевая» оплата труда устанавливается на этапе начальной подготовки, учебно-тренировочных этапах подготовки и этапах совершенствования спортивного мастерства

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 табл. 7 настоящего Положения.

Таблица 7.

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 этап	весь период	12–30	до 6	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	до одного года	30	в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки	3	2,8	2,8
	свыше одного года	24		4	3,6	3,6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до двух лет	20		8	6	5
	свыше двух лет	16		14	12	10
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	10		20	17	10
	свыше года	8		28	23	14

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 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 (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.
 - 6) 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.
 - 7) При объединении в одну группу спортсменов разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, их количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель.
 - 8) Минимальная наполняемость групп по этапам спортивной подготовки устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.
 - 9) В командных игровых видах спорта максимальная наполняемость группы определяется на основании правил проведения спортивных соревнований;
- 5.4. 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.
- 5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся за:
- выполнение программ спортивной подготовки (доля спортсменов, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы, не менее 80 процентов от числа занимающихся) – размер выплаты – 30 процентов от должностного оклада (ставки);
 - работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – рекомендуемый размер выплаты – 20 процентов от должностного оклада (ставки);
 - работу в учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством Российской

Федерации право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания – рекомендуемый размер выплаты – 15 процентов от должностного оклада (ставки);

подготовку спортсменов высокого класса в соответствии с критериями, указанными в табл. 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях		Рекомендуемый размер выплаты, процентов от должностного оклада (ставки)»
1.1.	Олимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Паралимпийские игры	1–3 места	200
1.2.		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, юниоров, 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

* 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, 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 рекомендуемому размеру выплаты 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.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями, указанными в табл. 9 настоящего Положения.

Таблица 9.

**Критерии оценки работы тренерского состава
за качество выполняемых работ**

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, процентов от должностного оклада (ставки)
1	2	3
Критерии оценки работы тренерского состава спортивных школ		
на спортивно-оздоровительном этапе		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	20
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
3.	Подготовка спортсменов массовых разрядов (не менее 60 процентов от числа занимающихся в группе)	20
4.	Превышение количества обучающихся до 200%	30
5.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	1
на этапе начальной подготовки		
6.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	10
7.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10

8.	Подготовка спортсменов массовых разрядов (не менее 60 процентов от числа занимающихся в группе)	10
9.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	5
	на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	
10.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	10
11.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
12.	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
13.	Зачисление спортсменов в училища олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Чувашской Республики (наличие)	20
15.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
16.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	10
	на этапе совершенствования спортивного мастерства	
17.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов принятых обязательств)	10
18.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом у 80 процентов от числа зачисленных на этап подготовки)	20
19.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
20.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	20

5.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта и образования спортивной направленности:

- 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.

5.8. 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.

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

5.9. В случаях изменения квалификационной категории, присвоения почетного звания, подготовки спортсменов высокого класса оплата труда тренерскому составу осуществляется с учетом произошедших изменений на основании приказа руководителя учреждения:

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления в учреждение документа о стаже, дающего право на повышение оплаты труда;

при 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 – с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат, соответственно сдвигается срок изменения размера оплаты труда и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным спортивным мероприятиям и установленным рекордам – в течение одного календарного года.

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

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и 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. Размер должностного оклада 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.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением учредителя.

6.3. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11 декабря 2017 г. «Об утверждении Порядка размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий города Новочебоксарска Чувашской Республики и представления указанными лицами данной информации».

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого 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 постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики.

6.6. К размеру должностных окладов предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов за почетное звание

Почетное звание	Коэффициенты
Заслуженный тренер СССР	0,25
Заслуженный тренер России	0,25
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	0,25
Заслуженный мастер спорта России	0,25
Заслуженный тренер Чувашской Республики	0,25
Заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики	0,25
За Почётный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,25
Почетный работник общего образования Российской Федерации	0,25
Заслуженный учитель Чувашской Республики	0,25
Заслуженный работник образования Чувашской Республики	0,25

6.7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.8. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в соответствии штатного расписания учреждения, но не более 40 %.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из средств фонда оплаты труда работников учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. 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 администрация города Новочебоксарска Чувашской Республики.

7.4. Тренеры в возрасте до 35 лет, решением Тренерского совета могут быть отнесены к категории Молодой специалист. Порядок назначения заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат в данном случае осуществляется согласно Примерного положения о молодом специалисте, занятом в сфере физической культуры и спорта (приложение 1).

**Положение о молодом специалисте
в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа №2»
города Новочебоксарска Чувашской Республики**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение определяет статус, права и обязанности молодого специалиста, предоставляемые ему гарантии и компенсации, оплату труда, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.

1.3. Настоящее Положение направлено на привлечение молодых специалистов на работу, расширение предоставляемых им законодательством социальных гарантий.

1.4. Положение распространяется на молодых специалистов, занятых в сфере физической культуры и спорта.

2. Статус молодого специалиста

2.1 Молодыми специалистами считаются лица, соответствующие следующим требованиям:

- возраст не старше 35 лет;
- окончившие образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности (педагогической, либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе);
- поступившие на работу в учреждение физической культуры и спорта;
- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения образования (не позднее 1 года с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования), независимо от формы получения образования;
- при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

2.2. Статус молодого специалиста получает работник, удовлетворяющий условиям, перечисленным в п. 2.1. настоящего Положения.

2.3. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

2.4. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до достижения возраста, установленного в п. 2.1. настоящего Положения) в следующих случаях:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3-х лет;
 - длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в т.ч. по причине беременности и родов;
 - предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.
- 2.5. Работник теряет статус молодого специалиста, в случае если:
- отсутствует стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий составляет менее 70 процентов от числа занимающихся в группе в течение 3 месяцев работы;
 - отсутствует динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (менее 80 процентов от числа занимающихся в группе) в течение 3 месяцев работы;
 - не подготовлены спортсмены массовых разрядов в течение учебного года;
 - имеются дисциплинарные взыскания.
 - трудовой договор расторгнут по инициативе молодого специалиста;
 - трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности, пунктами 5-8, 11, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Права и обязанности молодого специалиста

3.1 Молодой специалист имеет право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- право на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей;
- право на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- право на отдых, обеспечиваемый установленной предельной продолжительностью рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных и других отпусков;
- право на социальное обеспечение в случае нетрудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- право на правовую защиту своих трудовых прав.

3.2 Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка и иных нормативных правовых и локальных нормативных актов;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда и технике безопасности;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- своевременно и точно исполнять письменные и устные приказы и распоряжения руководителя;
- проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;
- изучать научно-техническую литературу, новую технику и современные технологии в целях совершенствования своего профессионального уровня;
- вовремя устранять выявленные недостатки в своей работе;
- проявлять стремление к выполнению сложной и ответственной работы;
- соблюдать общепринятые и морально-этические нормы деловых и межличностных взаимоотношений;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения.

4. Обязанности Работодателя

Работодатель обязан:

4.1. Создавать условия для профессионального роста молодых специалистов.

4.2. С целью углубления знаний направлять молодого специалиста на курсы переподготовки и повышения квалификации.

4.3. Обеспечивать дифференцированный подход и индивидуальную работу с молодыми специалистами, направленную на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

4.4. Создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов для обеспечения ведения ими здорового образа жизни.

4.5. Создавать условия, обеспечивающие формирование у молодых специалистов гражданско-патриотической позиции, воспитание уважения к ветеранам, традициям и культуре Учреждения.

5. Порядок назначения заработной платы и стимулирующих выплат

5.1. Молодым специалистам имеющим высшее профессиональное образование размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом 1,0 к средней заработной плате учреждений физической культуры и спорта города Новочебоксарска до наступления стажа работы три года.

5.2. Молодым специалистам имеющим среднее профессиональное образование размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,8 к средней заработной плате учреждений физической культуры и спорта города Новочебоксарска до наступления стажа работы три года.

5.3. Молодым специалистам устанавливается стимулирующая надбавка. Размер стимулирующей надбавки молодым специалистам устанавливается учреждением самостоятельно в пределах выделенного фонда заработной платы.

5.4. Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливаются только по одному месту работы по выбору работника.

6. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту

6.1. Молодым специалистам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативно правовыми и локальными актами, коллективным договором учреждения, а также настоящим Положением.

6.2. Для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.