

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **Об оплате труда работников МБУ ДО «Стадион «Шахтёр»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стадион «Шахтёр» (Далее по тексту – Учреждение) разработано в соответствии со статьями 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Федерального Закона №131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 27 Устава города Черногорска.

1.2. Положение определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников МБУ ДО «Стадион «Шахтёр» (далее – Учреждения).

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств местного бюджета города Черногорска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, примерный порядок установления базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается в целях создания необходимых условий для определения учреждениями заработной платы работников, в том числе надбавок и доплат к базовым окладам, порядка и размеров их премирования.

1.4. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми Учреждениями в соответствии с настоящим Положением, нормативными актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

1.5. Размер начисленной месячной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего тренера, тренера-преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки в соответствии с соответствующим приказом по учреждению.

1.8. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором и согласовывается с Руководителем Комитета по культуре молодежи и спорту Администрации города Черногорска. Все штатные должности Учреждения включаются в штатное расписание и подразделяются на руководителей, основной персонал, непосредственно обеспечивающий выполнение основных функций Учреждения, и вспомогательный персонал, включающий общеотраслевые должности специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий.

1.9. Перечень должностей, профессий работников Учреждений, относимых к основному персоналу, утверждается приложением настоящего Положения.

## 2. Порядок формирования системы и условий оплат труда работников Учреждения.

- 2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - государственных гарантий по оплате труда;
  - перечня выплат компенсационного характера;
  - перечня выплат стимулирующего характера;
  - мнения представительного органа работников Учреждения (профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива)
- настоящего Положения.
- 2.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:
- базовые оклады (базовые должностные оклады);
  - выплаты компенсационного характера;
  - выплаты стимулирующего характера.

## 3. Формирование базовых должностных окладов

- 3.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения устанавливается по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).
- 3.2. Размер базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженных на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.
- 3.3. К рекомендуемым минимальным базовым окладам заработной платы по соответствующим ПКГ, установленным приложениями 1,2,3 настоящего положения, применяются следующие повышающие коэффициенты:
- коэффициент квалификации;
  - коэффициент специфики работы;
  - персональный повышающий коэффициент

### Коэффициент квалификации

- 3.3.1. Размеры коэффициента квалификации приведены в таблице 1

Таблица 1

Показатель квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Высшая категория	до 0,8
Первая категория	до 0,5
Вторая категория	до 0,3

Повышающие коэффициенты к базовому окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении, компетентности, квалификации и других факторов на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных (кроме выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада по двум и более основаниям, установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающие коэффициенты.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической преподавательской нагрузки на повышающий коэффициент.

#### Коэффициент специфики работы

3.3.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения. Коэффициент специфики работы на этапе совершенствования спортивного мастерства устанавливается в размере 0,15 к базовому окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки (работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсменов).

#### Персональный повышающий коэффициент

3.3.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу, ставке заработной платы работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Устанавливается с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента до 2,5.

### **4. Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров-преподавателей.**

4.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов преподавательской работы на ставку заработной платы тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой.

Нормативы по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки приведены в таблице 2

Таблица 2

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	15	30	До 6
2	Этап начальной подготовки	Первый год	15	30	6
		Второй год	12	24	9
		Третий год	12	24	9

3	Учебно-тренировочный этап	Первый год	10	20	12
		Второй год	Устанавливается учреждением	20	14
		Третий год		16	16
		Четвертый год		16	18
		Пятый год		16	20
4	Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	Устанавливается учреждением	14	24
		Весь период		12	28
5	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период		8	32

4.1. Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки устанавливается в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы. Рекомендуемый возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах – 6-17 лет.

4.2. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса исходя из установленного размера базового оклада.

4.3. Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося приведены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося	
			Группы вида спорта	
			I	II
1	Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	До года	3	3
		Свыше года	6	5
3	Учебно-тренировочный	До 2-х лет	9	8
		Свыше 2-х лет	15	13
4	Совершенствования спортивного мастерства	До года	24	21
		Свыше года	39	34
5	Высшего спортивного мастерства	Весь период	Устанавливается учреждением	

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Международного олимпийских игр, но получившие признание Олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25 ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

4.4. Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики видов спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может сокращен не более чем на 25 %.

4.5. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства - 12 человек, учебно-тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 20 человек (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

в) для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4.6. Перевод учащегося на последующий этап спортивного подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов.

4.7. Учащиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным разрядом (званием) либо по показанному результату.

## 5. Компенсационные выплаты.

5.1. Выплаты компенсационного характера производится работнику работодателем в случаях выполнения работы в особых условиях (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда), а также других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни). Выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест, проводимой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации действующими иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (базовым окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах. Выплаты компенсационного характера приведены в таблице 4:

Таблица 4

№	Наименование выплат	Должности для которых производится выплата	Размер выплат % к базовым
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:		
	За работу с моющими и дезинфицирующими средствами	Уборщик служебных помещений	В соответствии со ст.147 ТК РФ 12 %
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
	За стаж работы в местности, приравненного к району Крайнего Севера (согласно Закону РФ № 4520-1 от 19.02.1993 г. о гарантиях и компенсациях, для лиц работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним районов) районный коэффициент (установленный Постановлением Правительства РФ от 03.12.1992 г. №933 «О Районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Хакасия)	Для всех должностей  Для всех должностей	До 30 %  30%

3	<b>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</b>		
	При выполнении работ различной квалификации	Для всех должностей	В соответствии со ст. 150 ТК РФ
	Сверхурочная работа	Для всех должностей	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
	Работа в ночное время	Сторож	В соответствии со ст. 154 ТК РФ 35 %
	Работа в выходной или нерабочий праздничный день	Для всех должностей	В соответствии со ст. 153 ТК РФ 100%

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размеры доплат представлены в таблице 5.

Таблица 5

<b>Наименование выплат</b>	<b>За высокоэффективную работу (% к окладу)</b>	<b>За эффективную работу (% к окладу)</b>	<b>За успешную работу (% к окладу)</b>
Увеличение объема работ по основной деятельности	25		
внеурочная работа тренера-преподавателя со спортсменами (организация, участие в спортивно-массовых мероприятиях, соревнованиях)	20	15	10
Работа тренера-преподавателя по комплектованию и участию детско-юношеских сборных города	20	15	10
С несовершеннолетними по профилактике правонарушений	20	15	10
Работа тренера-преподавателя с населением (организация спортивно-массовых мероприятий)	20	15	10

Доплаты, указанные в таблице 5 производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

## 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на поощрение за выполненную работу, а также стимулирование работника к качественному результату труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом обоснованных критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, а также непосредственный вклад в реализацию целей, задач и выполнение функций Учреждения.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.3. Учреждение в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно определяет работникам размеры мер материального стимулирования.

6.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, педагогической деятельности;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за ученую степень, почетные звания, государственные награды;
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам года.

#### **Выплаты за стаж работы**

Размер выплат за непрерывный стаж педагогической работы устанавливается по основному месту работы в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 6.

Таблица 6

<b>Показатель</b>	<b>Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы</b>
Стаж работы от 5 до 10 лет	до 5
Стаж работы от 10 до 20 лет	до 10
Стаж работы свыше 20 лет	до 15

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются основному персоналу с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Перечень показателей стимулирования основного персонала Учреждения приводится в приложении 4 к Положению.

#### **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Выплаты устанавливаются по следующим критериям:

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;
- выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций);
- интенсивности труда, отражающая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда, связанная с достижением установленных показателей (норм);
- обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса (устанавливается работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса).

Таблица 7

<b>Показатель</b>	<b>Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу</b>
Организация и проведение учебно-тренировочного сбора	20
Организация по охране труда	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к базовому окладу, ставке заработной плате либо в абсолютном размере, приведены в таблицах 8 и 9.

Таблица 8

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах от базового оклада, ставки зарплатной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	10
Качество спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд • юношеские • спортивные	10 20
Победы на межрегиональных Спортивных соревнованиях: • чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, Первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1-3 места  участие	40  30
• победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъектов Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1-3 места  участие	15  10



Таблица 9

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты в процентах к базовому окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.				
1.1.	Олимпийские игры	1	15	7
	Чемпионат мира	1		
1.2.	Олимпийские игры	2-6	10	5
	Чемпионат мира	2-3		
	Чемпионат Европы	1-3		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1		
1.3.	Чемпионат мира	4-6	10	5
	Чемпионат Европы	4-6		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3		
	Чемпионат России	1-3		
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
1.4.	Олимпийские игры	Участие	8	3
	Чемпионат Мира	Участие		
	Чемпионат Европы	Участие		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6		
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1		
	Первенство мира (юниоры)	1-3		
	Первенство Европы	1-3		
1.5.	Чемпионат России	4-6	8	3
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3		
	Первенство мира (юниоры)	4-6		
	Первенство Европы (юниоры)	4-6		
	Первенство России (юниоры)	1-3		
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		

1.6.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	5	2
	Первенство России (юниоры)	4-6		
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
1.7.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	5	1
2. Соревнования в командных игровых видах спорта				
2.1.	Олимпийские игры	1	15	7
	Чемпионат мира	1		
	Чемпионат Европы	1		
2.2.	Олимпийские игры	2-6	10	5
	Чемпионат мира	2-3		
	Чемпионат Европы	2-3		
2.3.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	8	5
	Первенство мира (юниоры)	1-3		
	Первенство Европы (юниоры)	1-3		
2.4.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	8	3
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
2.5.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	6	2
2.6.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	5	1
2.7.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:		6	2
	- на чемпионате России	1-3		
	- на первенстве России (юниоры)	1-2		
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1		
2.8.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:		4	1
	- на чемпионате России	4-6		
	- на первенстве России (юниоры)	3-4		
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3		

### **Качество выполняемых работ**

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по следующим критериям.

Таблица 10

<b>Показатель</b>	<b>Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу</b>
Сложность выполняемых работником трудовых функций и работ	5
Многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности	5
Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в трудовые (должностные) обязанности	5
Освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности	5
Целевое и эффективное использование средств местного бюджета	5

### **Выплаты за ученую степень, почетные звания, государственные награды**

Стимулирующие выплаты, имеющие почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями производится при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Таблица 11

<b>Показатель</b>	<b>Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу</b>
Заслуженный работник физической культуры	20
За услуги в развитии физической культуры и спорта	15
Отличник физической культуры и спорта, отличник образования	10
Мастер спорта международного класса	15
Мастер спорта России	10

### **Выплаты молодым специалистам**

Стимулирующие выплаты молодым специалистам применяются в целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава и устанавливаются в размере до 100 % от оклада.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам-преподавателям в возрасте до 30 лет в течение трех лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по

специальности не позднее трех месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца (лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, должны приступить к работе непосредственно после окончания отпуска. Лица, находившиеся на службе в рядах Вооруженных сил Российской Федерации, должны приступить к работе не позднее трех месяцев после демобилизации);

- состоят в трудовых отношениях с учреждением;

- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательствам нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.5. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производится по решению руководителя Учреждения.

### **Премияльные выплаты по итогам работы**

Таблица 12

<b>№</b>	<b>Премирование</b>	<b>Размер в процентах к базовому окладу</b>
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	10
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	10
3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;	10
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;	10
5	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	10
6	Участие в выполнении важных работ, мероприятий;	10
7	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников Учреждения.	10

### **7.Условия выплаты материальной помощи.**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры:

- В связи с выходом руководителя и заместителя руководителя в ежегодный отпуск.

Материальная помощь выплачивается руководителю в размере 1-2 должностных окладов.

Заместителю руководителя материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада.

- При рождении ребенка, материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада для всех работников Учреждения, работающих на основной работе в Учреждении.

- В связи с потерей близких, материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада для всех работников Учреждения, работающих на основной работе в Учреждении.

- В связи со смертью работника, материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада для всех работников Учреждения, работающих на основной работе в Учреждении.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает Руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Материальная помощь выплачивается руководителю Учреждения на основании приказа руководителя Комитета по культуре, молодежи и спорту Администрации города Черногорска.

## **8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя.**

8.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя состоит из базового оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Базовый оклад руководителя Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается в трудовом договоре.

8.3. Базовый оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения.

8.4. При расчете средней заработной платы учитываются базовые оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения (приложение 4).

8.5. Размер кратности определения должностного оклада руководителя – это объемный показатель деятельности муниципального учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства муниципальным учреждением.

8.6. При определении базового оклада руководителя Учреждения применяются корректирующие коэффициенты до 1,0.

8.7. Размер базового оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 % ниже базового оклада руководителя Учреждения.

8.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом Комитета по культуре, молодежи и спорту Администрации города Черногорска ежегодно с 1 января на текущий финансовый год либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием срока действия. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

8.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

8.10. Премирование руководителя производится согласно порядка и условий премирования руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по культуре, молодежи и спорту Администрации города Черногорска.

## **9. Заключительные положения.**

Оплата труда по должности работников, специалистов и служащих, профессий рабочих, которая не определена настоящим Положением, устанавливается в соответствии с Положениями об оплате труда работников аналогичных категорий по видам деятельности.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО «Стадион «Шахтёр»

**РАЗМЕРЫ**  
**Базовых окладов по профессиональным квалификационным группам**  
**работников физической культуры и спорта:**

Квалификационный уровень	Профессии отнесенные к квалифицированному уровню	Размер базового оклада, Руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2 квалификационный уровень	Тренер; тренер-преподаватель по спорту	4 739,0
3 квалификационный уровень	Старшие: тренер-преподаватель по спорту	4 739,0

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО «Стадион «Шахтёр»

**РАЗМЕРЫ**  
**Базовых окладов по профессиональным квалификационным группам**  
**Должностей медицинских и фармацевтических работников:**

Квалификационный уровень	Профессии отнесенные к квалифицированному уровню	Размер базового оклада, Руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
4 квалификационный уровень	Фельдшер, медицинская сестра	3 302,0

**РАЗМЕРЫ**  
**Базовых окладов по профессиональным квалификационным группам**  
**Общепрофессиональных профессий рабочих:**

Квалификационный уровень	Профессии отнесенные к квалифицированному уровню	Размер базового оклада, Руб.
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	2 971,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; слесарь; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-сантехник; столяр; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню.	3 050,0