УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации района

От 29.10.2020 № 460

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**работников муниципального бюджетного учреждения**

**спортивной подготовки «Поспелихинская спортивная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение (далее - "Положение") разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ, статьей 34.1 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», статьей 47 Устава муниципального образования Поспелихинский район Алтайского края, постановлением Администрации района от 09.07.2018 № 417 «О реализации программ спортивной подготовки по видам спорта», и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главного бухгалтера, а также работников муниципального учреждения, финансируемого за счет средств районного бюджета, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Администрация Поспелихинского района (далее соответственно - "учреждение", "учредитель", "работники");

условия выплаты материальной помощи.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=E6AFFE2E936FFAFC2CD0475F814705758756789436071AB9C7E00D8188CFFE57B0B20D5C1F6E38DC5DD78D2824AAD2E6658DBC7124B2E6A6f0U6I) должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;

условий настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

Настоящее примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.2. Настоящее положение является основой для разработки в учреждении соответствующего положения об оплате труда работников, которое утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) и согласовывается с учредителем.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам, средств, полученных от приносящей доход деятельности, из иных установленных законодательством источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по штатным единицам;

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы;

выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждений в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, повышении качества тренировочного процесса и достижении высоких спортивных результатов, развитие творческой активности и инициативности.

1.3. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Месячная заработная плата работников учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставку заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным правовым актам об оплате труда работников учреждений.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем, согласовывается с учредителем в установленном порядке, и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям учреждения.

Наименования должностей определяются согласно наименованиям, представленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) в профессиональных стандартах.

Ежегодно на начало календарного года и начало тренировочного (спортивного) сезона руководитель учреждения утверждает тарификационные списки работников.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится на основании нормативного правового акта Администрации Поспелихинского района Алтайского края.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

**2.1. Основные условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (далее также - "Omin"), предусмотренных [приложениям 1](#P1058) к настоящему Положению. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются с учетом дифференциации должностей.

Дифференциация должностей осуществляется путем оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при замещении соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности работников в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=E6AFFE2E936FFAFC2CD0475F814705758756789436071AB9C7E00D8188CFFE57A2B255501D6C26DD5FC2DB7961fFU6I) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 N 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта".

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников применяются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

коэффициент за квалификацию;

коэффициент норматива оплаты труда;

повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя учреждения на определенный период времени с учетом уровня его профессиональной подготовленности, уровня образования, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размеры персонального повышающего коэффициента указаны в приложении 2.

Коэффициент за квалификацию устанавливается тренерам-преподавателям с учетом присвоенной квалификационной категории [(приложение 3)](#Par765).

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности устанавливается к минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы тренеров-преподавателей в размере 0,25.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением коэффициента норматива оплаты труда и повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

Коэффициент норматива оплаты труда (нагрузки) применяется для расчета оплаты труда тренеров-преподавателей и устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за каждого занимающегося спортсмена по нормативам наполняемости учебных групп и объему учебно-тренировочной нагрузки согласно [разделу 2.2](#Par90) настоящего положения в зависимости от группы видов спорта.

Коэффициент норматива оплаты труда (нагрузки) образует новый должностной оклад для применения повышающих коэффициентов, начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Также новый должностной оклад для применения повышающих коэффициентов, начисления компенсационных и стимулирующих выплат образует повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

**2.2. Оплата труда тренеров и иных специалистов,**

**непосредственно осуществляющих спортивную подготовку**

Финансирование расходов по оплате труда работников, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется по Коду функциональной статьи расходов (КФСР) «1102» - Массовый спорт.

К Omin тренеров и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, установленных [приложением 1](#P1058) к настоящему Положению, применяются следующие повышающие коэффициенты:

за квалификационную категорию (kкв);

для работающих в сельской местности (kсм);

персональный повышающий (kперс).

kкв устанавливается тренерам с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и присвоенной квалификационной категории в установленном порядке [(приложение 7)](#P1354). Изменение размера данного повышающего коэффициента производится на основании приказа по учреждению и в следующие сроки: при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

kсм устанавливается к минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы тренеров в размере 0,25.

kперс устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый тренерам, не может превышать 4,0.

Указанные выше kкв, kсм и kперс образуют новый должностной оклад (далее также - "ДО") при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и других повышающих коэффициентов.

Должностной оклад тренеров может устанавливаться:

\*по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку одного спортсмена, лица, проходящего спортивную подготовку (далее также - занимающегося), и (или) работу с группой ([таблица 1](#P157) настоящего пункта) с учетом наполняемости групп и объема тренировочной нагрузки ([таблица 2](#P206) настоящего пункта) на этапах спортивной подготовки;

\*исходя из установленного объема тренировочной нагрузки (тренировочных часов) в неделю;

\*по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку спортсмена высокого класса ([таблица 3](#P282) настоящего пункта).

Продолжительность рабочего времени для тренеров (включая старшего), осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю (для мужчин) и 36 часов в неделю (для женщин).

В рабочее время тренеров (включая старшего), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Тренеры могут при необходимости производить замещение групп друг друга с совмещением своих групп. При этом оплата за замещения определяется из учета минимального среднего заработка из МРОТ за фактически отработанное время при наличии экономии фонда оплаты труда.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

Продолжительность рабочего времени при работе тренеров (включая старшего) по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы тренер свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Формирование нового должностного оклада тренеров определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской нагрузки на повышающие коэффициенты.

С учетом установленной в учреждении системы нормирования труда новый должностной оклад тренеров рассчитывается по формуле:

при **"почасовом"** методе расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

ДО=Оmin \*tчн/24\*(1+∑(kкв; kсм; kперс)), где:

Omin - минимальный [размер](#P1058) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный приложением 1 к настоящему Положению;

tчн/24 - количество часов в неделю проводимых тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) к норме рабочего времени;

∑(kкв; kсм; kперс) - сумма повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад;

при **"подушевом"** методе расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

ДО=Оmin\*Vсп\*(1+∑(kкв; kсм; kперс)), где:

Vcn - объем фактической тренерской нагрузки, определяемый путем умножения количества спортсменов (занимающихся) по каждому этапу (периоду) спортивной подготовки, на расчетный норматив оплаты за подготовку одного спортсмена (занимающегося) с учетом расчетного коэффициента в зависимости от вида спорта и коэффициента участия тренера в реализации тренировочного плана.

Vcn = (n1 x r1 x kplan1 + n2 x r2 x kplan2 + ... + nn x rn x kplann) / 100, где:

n1, n2, ... nn - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

r1, r2, ... rn - расчетные нормативы за подготовку одного занимающегося по каждому этапу (периоду) подготовки;

kplan1, kplan2, ... kplan n - коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана.

При расчете должностного оклада коэффициент участия применяется только в случае, если тренер осуществляет работу с группой в меньшем объеме, чем установленный программой объем работы на определенном этапе (периоде) подготовки или при бригадном методе работы. Данный коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

kplan = tраб / tпрогр, где:

kplan - коэффициент участия тренера в реализации тренировочного плана;

tраб - установленный работнику объем работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки;

tпрогр - объем работы с группами, установленный по программе на определенном этапе (периоде) подготовки.

Размер выплат по повышающим коэффициентам, не образующим новый должностной оклад, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения нового должностного оклада на повышающие коэффициенты.

**Заработная плата тренеров** (далее - ЗП) рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + СВ + КВ, где

СВ и КВ – стимулирующие выплаты (далее – «СВ») и компенсационные выплаты (далее – «КВ»).

**Заработная плата специалистов**, непосредственно осуществляющих подготовку спортсменов, рассчитывается по формулам:

ДО=Оmin\*(1+∑ (kкв; *kперс*)

ЗП= ДО+СВ+КВ

Возраст лиц, поступающих, а также уже занимающихся в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, в том числе по программам спортивно-оздоровительной работы с различными группами населения.

Таблица 1

Рекомендуемые размеры

расчетных нормативов оплаты труда тренеров

| № п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период обучения, лет | Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося  к Оmin |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | весь период | 2,2 |
| 2 | Начальной подготовки | до года | 3 |
| свыше года | 6 |
| 3 | Тренировочный | до двух лет | 9 |
| свыше двух лет | 15 |
| 4 | Совершенствования спортивного мастерства | весь период | 24 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства | весь период | 39 |

Виды спорта распределяются по группам в соответствии с:

- всероссийским реестром видов спорта;

- приказом Министерства спорта Российской Федерации № 399 от 24.04.2018 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ БАЗОВЫХ ВИДОВ СПОРТА НА 2018 - 2022 ГОДЫ».

Множитель, применяемый к расчетному нормативу за подготовку одного занимающегося, в зависимости от вида спорта (спортивной дисциплины) равен 1, кроме видов спорта, указанных ниже:

а) базовые виды спорта (кроме командных игровых) – 1,1;

б) командные игровые виды спорта, являющиеся базовыми – 0,9;

в) командные игровые виды спорта, не являющиеся базовыми – 0,8;

г) виды спорта (спортивные дисциплины) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации от 0,8-0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким показателям:

отсутствие более двух лет краевого чемпионата (первенства) по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

недостаточное количество участников в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном или межмуниципальном уровнях для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, (спортивной дисциплине);

невыполнение нормативов выше второго спортивного разряда по виду спорта (спортивной дисциплине) в течение трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального и (или) краевого уровней.

Возраст лиц, поступающих, а также уже занимающихся в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, наполняемость спортивных групп и нормативы объемов тренировочной нагрузки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта: приказом Министерства спорта РФ от 27.03.2013 №149 «Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта хоккей» и  [приказ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_147404/#dst100010)ом Министерства спорта РФ от 19.01.2018 № 26 «Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта лыжные гонки» в том числе по программам спортивно-оздоровительной работы с различными группами населения определяется в соответствии с таблицей №1.

Таблица 1

Наполняемость групп

лиц, проходивших спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки

и нормативы объемов тренировочной нагрузки

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Продолжи-тельность этапа в годах | Количество часов  в неделю | | | | | | | Минимальная  наполняемость групп  (человек) | | | | | | | Максимальная  наполняемость групп  (человек) | | | | | | | Минимальный возраст для зачисления в группы  (лет) | | | | | | |
|  |  | баскетбол | волейбол | гиревой спорт | джиу - джитсу | легкая атлетика | лыжные гонки | футбол | баскетбол | волейбол | гиревой спорт | джиу - джитсу | легкая атлетика | лыжные гонки | футбол | баскетбол | волейбол | гиревой спорт | джиу - джитсу | легкая атлетика | лыжные гонки | футбол | баскетбол | волейбол | гиревой спорт | джиу - джитсу | легкая атлетика | лыжные гонки | футбол |
| Спортивно – оздоровительный  этап | Весь период | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | Без ограничений по возрасту | | | | | | |
| Этап начальной подготовки | До года | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 15 | 14 | 10 | 14 | 10 | 12 | 12 | 25 | 14 | 10 | 14 | 12 | 15 | 14 | 8 | 9 | 10 | 10 | 9 | 9 | 9 |
| Свыше года | 8 | 8 | 9 | 6 | 6 | 9 | 9 | 15 | 14 | 10 | 14 | 10 | 12 | 12 | 25 | 14 | 10 | 14 | 12 | 15 | 14 |  |  |  |  |  |  |  |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | До двух лет | 10  12 | 10  12 | 12 | 10 | 9 | 14 | 12 | 12 | 12 | 8 | 12 | 8 | 10 | 12 | 20 | 12 | 8 | 12 | 10 | 12 | 14 | 11 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Свыше двух лет | 18 | 12  18 | 18 | 14 | 12 | 20 | 16 | 12 | 12 | 8 | 12 | 8 | 10 | 12 | 20 | 12 | 8 | 12 | 10 | 12 | 14 |  |  |  |  |  |  |  |
| Совершенствование  Спортивного  мастерства | Весь период | 18  24 | 18  24 | 24 | 20 | 18 |  | 21 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 12 | 6 | 4 | 4 | 7 | 7 | 6 | 14 | 14 | 14 | 15 | 14 | 15 | 16 |
| Высшего спортивного  мастерства | Весь период | 24  32 | 24  32 | 28 | 24 | 24 | 32 | 24 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 14 | 15 | 18 | 15 | 17 | 18 |

При применении нормативов оплаты труда за подготовку одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального допустимого количества согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта, или [таблицы 1](#sub_10221), [2](#sub_10222), при отсутствии таковых.

Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (биатлон, л.гонки, общей физической подготовке и др.) и другие специалисты, при условии одновременной работы в пределах количества часов спортивной программы. При этом оплата их труда не должна суммарно превышать 50% норматива, предусмотренного для основного тренера.

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта (спортивной дисциплины), периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный) и ее задач.

В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

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) при объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек;

в) при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек;

г) в командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

Перевод занимающегося на последующий этап спортивной подготов-ки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов.

Занимающиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием), либо на основании показанного результата, соответствующего спортивному разряду кандидата в мастера спорта, а в игровых видах спорта – первому спортивному разряду.

Норматив оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается к окладу (должностному окладу) в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Рекомендуемые нормативы оплаты труда

тренера за подготовку спортсмена высокого класса

| №  п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место | Размер норматива, % |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Личные соревнования, включая эстафеты, соревнования с участием групп,  пар, экипажей | | |
| 1.1. | Олимпийские игры | 1 | до 200 |
| Чемпионат мира | 1 |
| 1.2. | Олимпийские игры | 2-6 | до 150 |
| 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 | до 120 |
| Чемпионат Европы | 4-6 |
| Кубок мира (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 | до 100 |
| Чемпионат мира | участие |
| Чемпионат Европы | участие |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 4-6 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1 |
| 1.5. | Первенство мира (юниоры) | 1-3 | до 100 |
| Первенство Европы (юниоры) | 1-3 |
| 1.6. | Чемпионат России | 4-6 | до 80 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 2-3 |
| 1.7. | Первенство мира (юниоры) | 4-6 | до 80 |
| Первенство Европы (юниоры) | 4-6 |
| Первенство России (юниоры) | 1-3 |
| Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 1.8. | Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1-3 | до 60 |
| 1.9. | Первенство России (юниоры) | 4-6 | до 60 |
| Первенство России (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 1.10. | Первенство России (юноши старшей возрастной группы) | 4-6 | до 50 |
| 1.11. | Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | до 55 |
| 1.12. | Официальные спортивные соревнования СФО, являющиеся этапом кубка России | 1-3 | до 30 |
| 2. Соревнования в командных игровых видах спорта | | | |
| 2.1. | Олимпийские игры | 1 | до 200 |
| Чемпионат мира | 1 |
| Чемпионат Европы | 1 |
| 2.2. | Олимпийские игры | 2-6 | до 150 |
| Чемпионат мира | 2-3 |
| Чемпионат Европы | 2-3 |
| 2.3. | Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1-3 | до 100 |
| 2.4. | Первенство мира (юниоры) | 1-3 |
| Первенство Европы (юниоры) | 1-3 |
| 2.5. | Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 4-6 | до 80 |
| 2.6. | Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 2.7. | Официальные международные спортивные соревнования (юниоры) | 1-3 | до 75 |
| 2.8. | Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | до 70 |
| 2.9. | Подготовка команды (членов команды), занявшей места |  | до 75 |
| на чемпионате России | 1-3 |
| на первенстве России (юниоры) | 1-2 |
| на первенстве России (юноши старшей возрастной группы) | 1 |
| 2.10. | Подготовка команды (членов команды), занявшей места |  | до 60 |
| на чемпионате России | 4-6 |
| на первенстве России (юниоры) | 3-4 |
| на первенстве России (юноши старшей возрастной группы) | 2-3 |

Примечание: Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревновани-ям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Финал Спартакиады учащихся и финал Спартакиады молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему результату указанного спортсмена на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а в отношении международных соревнований – до проведения следующих международных соревнований аналогичного уровня.

Если в период действия установленного тренеру размера норматива оплаты труда спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не подтвердил прежний результат, размер норматива тренеру устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

В [таблице 3](#sub_10223) по итогам выступлений на международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а по итогам выступлений на всероссийских, спортивных соревнованиях, включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.

В учреждениях физической культуры и спорта на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом, могут быть созданы бригады тренерского состава. Норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена распределяется между членами бригады в соответствии с утвержденным порядком.

При переводе спортсмена из муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в центр спортивной подготовки, в школу высшего спортивного мастерства норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена в течение двух лет со дня перевода спортсмена сохраняется за тренером, подготовившим спортсмена к соревнованиям, на которых он достиг высоких результатов до перевода из государственного бюджетного учреждения дополнительного образования.

На этапе высшего спортивного мастерства учреждение физической культуры и спорта по согласованию с учредителем устанавливает персональ-ный оклад тренеру в пределах, выделенных данному учреждению средств.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера тренерам, иным специалистам, непосредственно осуществляющим подготовку спортсменов, устанавливаются в соответствии с [разделами 3](#sub_1030), [4](#sub_1040) настоящего Положения.

**2.3. Оплата труда работников, занимающих**

**общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, и главного бухгалтера применяются следующие повышающие коэффициенты в порядке и размерах, установленных [п. 2.1](#Par65) настоящего положения:

персональный повышающий коэффициент.

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с [разделами 3](#Par393) и [4](#Par417) настоящего положения.

**2.4. Оплата труда работников, осуществляющих**

**деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, применяются следующие повышающие коэффициенты в порядке и размерах, установленных [п. 2.1](#Par65) настоящего положения:

персональный повышающий коэффициент.

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с [разделами 3](#Par393) и [4](#Par417) настоящего положения.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В соответствии с [перечнем](consultantplus://offline/ref=E6AFFE2E936FFAFC2CD05952972B5B79805F269C360E14E69FBF56DCDFC6F400F7FD541E5B6339DD5DDDD8786BAB8EA0329EBE7124B0E4B90D464CfAU4I) видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 N 375, работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении без учета повышающих коэффициентов, за исключением случаев, указанных в [п. 2.1](#Par65) - [2.](#Par90)3 настоящего положения. При этом они не могут быть ниже выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=3E6A9501ACB41784E744999A792516642E0BBECDF5670F3FE726F83AD18C8DB919F72D3AF54D4AAD35c5G) Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При этом руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, разрабатывает и реализует программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Размеры выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, коллективными, трудовыми договорами. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам оплачивается в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=3ADF50B5C8F239424B982810D39BA9D68FB6482C59BC9D65CED0507E972F93EB85F8F03A92e8vFF) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=3ADF50B5C8F239424B982810D39BA9D68FB6482C59BC9D65CED0507E972F93EB85F8F03A92e8v8F) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими с условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере 1,25 и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы;

за наличие почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие);

иные выплаты.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением.

4.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений учредителя в части реализации федеральных государственных программ Алтайского края, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. Размер надбавки определяется руководителем учреждения и устанавливается к окладу (должностному окладу) в соответствии с установленными критериями. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается согласно приложению [4](#Par835).

4.5. Критериями дифференциации стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ могут являться:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы устанавливается работникам учреждения (заместителям директора, главному бухгалтеру, общеотраслевым служащим и рабочим) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки, в  процентах к окладу  (должностному окладу),  ставке заработной платы |
| от 1 года до 3 лет | 10 |
| от 3 до 5 лет | 15 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 25 |
| от 15 лет и выше | 30 |

В период работы, дающий указанным работникам право на получение ежемесячной выплаты за стаж по специальности, включается период работы в данном учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы, иным работникам - период работы в данном учреждении.

4.7. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания, соответствующего профилю учреждения или занимаемой должности, устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы согласно приложению 5 к настоящему Положению и производится на основании приказа по учреждению со дня присвоения почетного звания.

4.8. В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за качество выполняемых работ;

премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами;

единовременные (разовые) премии.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

При разработке критериев применения повышающих коэффициентов могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам исполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за выполнение особо важных и срочных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.10. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия за качество выполняемых работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.11. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет).

4.12. По решению руководителя учреждения часть средств от приносящей доход деятельности, экономии средств, определенных на оплату труда коммунальных услуг, направляется на премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, тренеров-преподавателей и иных работников учреждения, подчиненных руководителю.

Порядок премирования работников учреждения определяется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении.

Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения им непосредственно поставленных задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается приказом руководителя учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности учреждения исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применяются стимулирующие выплаты молодым специалистам, а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам и иным специалистам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых 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 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца (без учета срока службы в рядах вооруженных сил);

состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе;

участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в следующем размере:

до 50% к должностному окладу - молодому специалисту;

от 10 до 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику.

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

**его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального [размера](#P1915) должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда, установленного приложением 6 к настоящему Отраслевому положению, на повышающий коэффициент.

5.3. Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя учреждения устанавливается от 0,6 до 3.

5.4. Группа по оплате труда руководителей и конкретная величина повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя устанавливаются учредителем и пересматриваются не чаще одного раза в год.

Руководитель учреждения - МБУ СП "Поспелихинская СШ" относится к III группе по оплате труда.

Группа по оплате труда для вновь создаваемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Отнесение руководителя учреждения к группе по оплате труда производится в зависимости от следующих показателей деятельности учреждения:

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых услуг (выполняемых работ) учреждениями;

фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за последние 12 месяцев, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии);

балансовая стоимость основных средств учреждения;

фактический размер средств, поступивших от оказания платных услуг (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год);

иные показатели.

Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых услуг (выполняемых работ) учреждением, определяется учредителем с учетом специфики его деятельности и утверждаются приказом учредителя.

5.5. Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы руководителя, в зависимости от фактической численности работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения, чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| до 30 | до 3,5 |
| от 31 до 70 | до 4 |
| от 71 до 150 | до 4,5 |

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

5.6. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=991538840FB72D9DB8F38C667F4D502728F9DDB66785118178F623E849A35C3AA74D149B2BE48069i1F8N) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.7. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с учредителем. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

5.8. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения, чел. | Число заместителей руководителя учреждения, ед. |
| до 30 | до 1 |
| от 31 до 70 | до 2 |
| от 71 до 150 | до 3 |

Норматив численности заместителей руководителя пересматривается учредителем не чаще одного раза в год.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Среднемесячная заработная плата заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя этого учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

5.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с [разделом 3](#P973) настоящего положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

5.10. Руководителю учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды;

надбавка за стаж работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

По предложению учредителя в трудовом договоре с руководителем могут быть установлены иные выплаты, при этом такие выплаты должны быть предусмотрены локальными нормативными актами и для работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

5.10.1. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды (за исключением случаев повышения в связи с этим должностного оклада) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 40 процентов должностного оклада.

5.10.2. Надбавка за стаж устанавливается в процентном отношении к должностному окладу согласно [п. 4.6 раздела 4](#Par440) настоящего положения.

5.10.3. Размер надбавки за напряженность и интенсивность труда определяется учредителем и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

5.10.4.Размер премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг определяется в трудовом договоре в кратном отношении к должностному окладу и выплачивается в соответствии с приказом учредителя.

5.10.5. В трудовом договоре с руководителем может быть предусмотрена премия к профессиональному празднику в размере одного должностного оклада.

Премии выплачиваются при условии:

соблюдения руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины;

проведения специальной оценки условий труда, прохождения руководителем обучения по охране труда.

Премии не выплачиваются в случае, если:

деятельность учреждения или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм и требований по противопожарной эксплуатации оборудования (с момента приостановления деятельности учреждения до момента устранения выявленных нарушений);

к руководителю учреждения были применены меры дисциплинарной ответственности - за месяц, в котором были применены данные меры.

Размер стимулирующих выплат руководителю должен зависеть от показателей оценки его деятельности, которые включают в себя показатели эффективности деятельности учреждения в целом.

5.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с [разделом 4](#P999) настоящего положения.