



АДМИНИСТРАЦИЯ НИЖНЕГОРСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

пгт. Нижнегорский

№ 281

« 08 » октября 2025 г.

*О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа Нижнегорского района Республики
Крым» и внесении изменений
в постановление № 155 от 30.05.2025 г.*

В соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральными Законами от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и от 20 марта 2025 года №33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», ст. 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 28 июля 2023 года № 537 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года № 664», Уставом муниципального образования Нижнегорский район, с целью обеспечения социальных гарантий работников муниципальных бюджетных учреждений, занятых в сфере физической культуры и спорта

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в постановление от 30.05.2025 г. № 155 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым», занятых в сфере физической культуры и спорта, изложив Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым» в новой редакции (прилагается).
2. Постановление от 01.06.2017 г. № 199 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым» считать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации **О.Н. Штак**.

Глава администрации



А.А. Кравец

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым» (далее - Положение), разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций), подведомственных администрации Нижнегорского района Республики Крым (далее - учреждение), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, занятых в сфере физической культуры и спорта» от 31 декабря 2014 года № 664 (с изменениями и дополнениями), Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и не могут быть ухудшены по сравнению с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений подлежат индексации в порядке и сроки, определяемые правовыми актами муниципального образования Нижнегорский район Республики Крым. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада или в зависимости от выполнения норм

выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.9. Руководитель учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Введение в штатное расписание организации, осуществляющей спортивную подготовку, педагогических работников возможно при наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности.

Организация, осуществляющая спортивную подготовку, может принять на работу врача по спортивной медицине в штат, предварительно получив соответствующую лицензию, и (или) заключить договор с медицинской организацией, имеющей данную лицензию.

1.11. Оплата труда педагогических работников (за исключением тренеров-преподавателей), медицинских работников, занятых в учреждениях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.12. Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и образовательные общеразвивающие программы (спортивно-оздоровительный этап), устанавливается норма часов за ставку заработной платы 24 часа, в том числе непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую тренером-преподавателем с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-преподавательской работы.

Тренерам, не являющимся педагогическими работниками, норма часов за ставку заработной платы устанавливается 24 часа в неделю.

II. Порядок, условия и особенности оплаты труда тренерского состава

2.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

г) перечня видов выплат компенсационного характера;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера;

е) примерных положений об оплате труда работников учреждений;

ж) настоящего Положения;

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

и) мнения представительного органа работников.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (таблица 1) .

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
I группа	1 квалификационный уровень	9996,00
	2 квалификационный уровень	10023,00
II группа	2 квалификационный уровень	10276,00

2.3.1. Размеры должностных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (таблица 1а).

Таблица 1а

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), рублей
2-й квалификационный уровень	-тренер-преподаватель	18051,00
	-инструктор-методист	18051,00

2.4. Определение уровня образования при установлении размеров должностных окладов (ставок) тренеров и тренеров-преподавателей (далее – тренерского состава) осуществляется в следующем порядке.

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

2.5. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом «почасового» метода расчета оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При «почасовом» методе расчет должностного оклада (**До**) производится по формуле:

$$Do = Ob \times Kn / Kc , \text{ где}$$

Об – базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (например: Положением об оплате труда, коллективным договором);

Kn – количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) учебно-тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в организации графику (расписанию) тренировочных занятий;

Kc - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) на одну ставку.

II. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Должностной оклад руководителя в трудовом договоре устанавливается в фиксированном размере, на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

По решению учредителя руководителю учреждения, имеющего большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы вверенного учреждения на основании соответствующего приказа учредителя.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров в пределах экономии по фонду оплаты труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

3.5.1. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам, на которых возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя учреждения.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений на основании соответствующего приказа учредителя.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями учреждений.

3.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению учредителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении, в соответствии с разделом VII настоящего положения.

3.9.1. Премиальные выплаты рекомендуется осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

3.10. Экономия фонда оплаты труда может быть использована на материальную помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с

коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

IV. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения, кроме руководителей, их заместителей, главного бухгалтера

4.1. Размеры должностных окладов должностей (профессий) работников организаций, дополнительного образования Республики Крым, в том числе по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих установлены в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	19322,00
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Главный бухгалтер	37709,00

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, устанавливаются на 5 - 15% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

4.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VI настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VII настоящего Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Должности, отнесённые к разрядам	Размер тарифных ставок, руб.
1 разряд	Уборщик служебных помещений	10470,00
	Сторож	10470,00
2 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11714,00

5.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VI настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VII настоящего Положения.

VI. Компенсационные выплаты

6.1. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.2. Персональные надбавки к должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.3. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются учреждениями с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

6.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

На момент введения новой системы оплаты труда всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода.

Работникам, которые используют в работе дезинфицирующие средства, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, сохраняется размер доплаты от оклада в абсолютном выражении, но не более действующего размера доплаты до момента введения новой системы оплаты труда.

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.6. Доплата за работу в ночное время.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Руководителям учреждений при разработке локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, трудовых договоров рекомендуется:

1) устанавливать доплату сверх 20% работникам учреждений с учетом обеспеченности финансовыми ресурсами;

2) в случае увеличения размера доплаты сверх 20% устанавливать указанную доплату работнику индивидуально, но не более действующего размера доплаты за работы в ночное время до момента введения новой системы оплаты труда;

3) если после проведения в установленном порядке увеличения должностных окладов размер индивидуально установленной доплаты окажется менее 20% должностного оклада, то с этого времени размер доплаты устанавливается работнику на общих основаниях.

6.7. Работникам учреждения с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30 процентов должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Время внутрисменного, сменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.9. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Стимулирующие выплаты

7.1. Установление надбавок к должностным окладам, ставкам работников учреждений, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, а также надбавки за наличие квалификационной категории (кроме тренерского состава) осуществляется в положениях об оплате труда работников учреждений согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Работникам учреждения рекомендуется устанавливать также следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

7.1.1. за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

7.1.2. за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

7.1.3. за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- 7.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:
- премия ежемесячная;
- премия по итогам работы за год.

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ (надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение муниципального задания). Выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.2.1. Размер премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа в пределах фонда оплаты труда и выполнения муниципального задания (за опыт и достижения) как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Таблица 4

**Размеры премии за образцовое выполнение
муниципального задания (за опыт и достижения)**

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"	50 - 100%
за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	40 - 50%
за спортивные звания: - "Мастер спорта России международного класса"; - "Гроссмейстер России"; - "Мастер спорта СССР международного класса"; - "Гроссмейстер СССР"	20 - 40%
за нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта"	20 - 40%
за награды и звания: - Мастер спорта России; - медаль Петра Лесгафта; - медаль Николая Озерова; - Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; - Благодарность Министра спорта Российской Федерации; - заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Крым	10 - 20%

Применение размеров премий за образцовое выполнение муниципального задания (за опыт и достижения) работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и

награды Украины, определяется Федеральным законом от 21 июля 2014 года N 211-ФЗ "Об особенностях правового регулирования отношений в области физической культуры и спорта в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя".

7.2.2. Медицинским работникам учреждений сферы физической культуры и спорта Республики Крым устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым.

7.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ предлагается производить в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы учреждения, например, занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- за выполнение учреждением муниципального задания.

7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.3.1. Выплата за высокие результаты работы устанавливается за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнований.

Выплаты за высокие результаты работы осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Рекомендуется устанавливать выплаты за высокие результаты работы к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

7.3.2. Выплата за интенсивность работы устанавливается работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, в значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях:

- тренерам (прежде всего первому тренеру), тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, старшим тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (далее – тренеры (тренеры-преподаватели)), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, в течение 4 лет после передачи спортсмена для дальнейшего прохождения в другое учреждение или же другому тренеру в том же учреждении;

- заместителям руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам (административно-управленческий и вспомогательный персонал), оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам, тренерам-преподавателям) при

подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Работникам учреждения, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

Тренерам, осуществляющим дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах дополнительной образовательной программе спортивной подготовки по видам спорта.

7.3.3. Рекомендуемые размеры надбавки за интенсивность труда, которая устанавливается работникам учреждений, осуществляющим дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, приведены в таблице 5.

Таблица 5

Рекомендуемые размеры надбавки за интенсивность труда

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) Республики Крым, федеральных округов	1 - 3 места	до 40
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках Республики Крым, первенствах Республики Крым, других официальных спортивных соревнованиях Республики Крым, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	до 35

7.3.3.1. Тренерам (тренерам-преподавателям) - молодым специалистам, проявляющим профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, осуществляющим дополнительную образовательную программу спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждения, осуществляющие дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, в течение первых 4 лет надбавку за интенсивность к окладу (должностному окладу) рекомендовано устанавливать в размере не более 50 процентов. Размер надбавки устанавливается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Под молодым специалистом подразумевается сотрудник (тренер, тренер-преподаватель) в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее

образование;

7.3.4. Рекомендуемые размеры выплаты – премии за высокие результаты работы, установленные работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды), приведены в таблице 6.

Таблица 6

**Рекомендуемые размеры премии за высокие результаты работы
(работникам за результативное участие в подготовке
спортсмена (команды))**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы (для работников за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 – 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1

	Олимпийский фестиваль				
5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3

	на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

Тренерскому составу предлагается также устанавливать выплаты – премии (стимулирующие выплаты) за высокие результаты работы в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерского состава за высокие результаты работы, указанными в таблице 7.

Таблица 7

Рекомендуемые критерии оценки работы тренерского состава за высокие результаты работы

N п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за высокие результаты работы	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1. Критерии оценки работы тренерского состава на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
3	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях	20

	(улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	
4	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
5	Включение спортсменов в состав спортивных сборных команд Республики Крым (за каждого спортсмена)	20
6	Включение спортсменов в состав спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50

7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут производиться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а также внешним совместителям.

Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы приведены в таблице 8.

Надбавка за выслугу лет иным специалистам и служащим может выплачиваться в случае, если это предусмотрено локальным нормативным актом учреждения, за счет экономии фонда оплаты труда.

Таблица 8

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Показатель	Рекомендуемые размеры надбавки в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Свыше 3 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 20 лет	30

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение

мероприятий не ограничивается.

Премирование работников учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При премировании работников следует руководствоваться такими принципами, как:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.6. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса предлагается устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

VIII. Оплата труда работников Центра тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»

8.1. Система оплаты труда работников Центра тестирования ВФСК «ГТО» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Условия оплаты труда Руководителя центра тестирования ВФСК «ГТО» устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с директором учреждения.

8.3. Размер должностного оклада Руководителя и Администратора центра тестирования ВФСК «ГТО» определяется учредителем, трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

8.3.1. Размер должностного оклада Руководителя центра тестирования ВФСК «ГТО» устанавливается учредителем в кратном отношении к заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу СШ и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

8.3.2. Размер должностного оклада Администратора центра тестирования ВФСК «ГТО» устанавливается учредителем в кратном отношении к заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу СШ и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

8.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам центра тестирования ВФСК «ГТО» устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8.5. Премирование работников Центра тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении, в соответствии с разделом VII настоящего положения.

8.5.1. Премиальные выплаты рекомендуется осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

8.6 Экономия фонда оплаты труда может быть использована на материальную помощь на основании личного заявления работников центра тестирования ВФСК «ГТО» в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

XI. Почасовая оплата труда

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего тренера-преподавателя, на период не более двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

9.2. При замещении должности тренера-преподавателя, педагога дополнительного образования, преподавателя (за исключением преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования) размер оплаты за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.3. Часовая ставка при оплате труда преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной по замещаемой

должности, на среднюю месячную норму учебной (преподавательской) работы, составляющую 72 часа.

При этом часы учебной (преподавательской) работы, выполненные преподавателем сверх установленного ему на начало учебного года фактического годового объема учебной (преподавательской) работы (уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

Учебная (преподавательская) работа, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей, продолжавшемся не более двух месяцев, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

9.4. Для педагогических работников (тренеров-преподавателей), размер оплаты за один час работы, указанной в пункте 9.1 настоящего Положения, определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

X. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

10.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), кроме заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не больше, чем оклад руководителя учреждения.

XI. Переходные положения

11.1. Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

XII. Выплаты социального характера

12.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

12.2. В учреждении устанавливается материальная помощь на оздоровление.

Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором учреждения и оформляется приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается в размере должностного оклада.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Руководитель аппарата



Т.В. Головченко