

**Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва по самбо»**

607650, РФ, Нижегородская область, г. Кстово, ул. Зелёная, дом 6, корп. 2
ОГРН:1025201992034, дата присвоения ОГРН: 19.02.2022г., ИНН:5250028463
Тел/факс 8 (831 45) 2-47-10 E-mail: sport_kstovo@mail.52gov.ru

ПРИНЯТО:

Советом Учреждения

ГБОУ ДО СШОР по самбо

Протокол от «19» сентября 2023г. № 4

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом ГБОУ ДО СШОР по самбо

от «19» сентября 2023г. № 104-од

Директор _____ АВ Дунаев



**Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва по самбо»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо» по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1), «Образование дополнительное детей и взрослых» (код 85.41)» (далее – положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 10 января 2020 г. N 15 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)" с изменениями дополнениями распространяющимися на правоотношения, возникшими с 01 января 2023г. и иными нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо», финансируемых по разделам и подразделам бюджетной классификации 11 02, 11 03 (далее - учреждение).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы учреждения;
- уровня заработной платы работников учреждения;
- мотивации работников учреждения к достижению качественных результатов труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными

нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и настоящим Положением.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных и автономных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. N 229;

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и автономных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. N 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников;

и) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Заработная плата работников учреждений определяется исходя из:

- минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

- повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;

- нормативов оплаты труда за одного обучающегося при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта (начисляется от ставки заработной платы);

- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);

- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы).

1.7. Заработная плата работников учреждения формируется по следующей формуле:

$$ОТ = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = МО \times \text{SUM } K, \text{ где}$$

ОТ - оплата труда;

ДО - должностной оклад;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

КВ - выплаты компенсационного характера;

МО - минимальный оклад;

SUM K - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров-преподавателей учреждения формируется по следующей формуле:

$$ОТ = С \times Н + СВ + КВ$$

$$С = МС \times \text{SUM } K, \text{ где}$$

С - ставка заработной платы;

МС - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

Н - норматив оплаты труда за количество обучающихся при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта.

Заработная плата внебюджетных работников формируется согласно установленного процента, от полученного дохода, и утверждается руководителем учреждения.

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику по результатам специальной оценки условий труда и отражаются в трудовом договоре работника.

1.9. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.10. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги).

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания платной услуги).

1.11. Министерство спорта Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), в отношении которых министерство спорта Нижегородской области осуществляет функции учредителя, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Месячный уровень заработной платы внебюджетных работников учреждения формируется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.13. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с министерством спорта Нижегородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и являющимся главным распорядителем средств областного бюджета (далее - учредитель), и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.14. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.15. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются

с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы)
ПКГ должностей 1 уровня	5977 руб.
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень (спортсмен)	1,01
ПКГ должностей 2 уровня	6497 руб.
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)	1,0
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень (инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	1,01
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 3 квалификационный уровень (старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	1,08
ПКГ должностей 3 уровня	7796 руб.
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень (начальник отдела (по виду или группе видов спорта))	1,0

2.1.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих":

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы)
ПКГ должностей 1 уровня	5977 руб.
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1,0
ПКГ должностей 3 уровня	7796 руб.
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень (бухгалтер, специалист по персоналу, специалист по охране труда, юрисконсульт)	1,0

2.1.3. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих":

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы)
ПКГ должностей 2 уровня	5426 руб.
1 квалификационный уровень	
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 5 квалификационный разряд (водитель)	1,11

2.1.4. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы)
ПКГ должностей педагогических работников	9360	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист; тренер-преподаватель; концертмейстер)		1,01
3 квалификационный уровень (педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель)		1,21
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	8460	
1 квалификационный уровень заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей		1,0

2.1.5. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.6. Размеры выплат за счёт внебюджетных средств устанавливаются ежемесячно каждому сотруднику, на основании «Расчета стоимости оказания платных услуг (работ)», согласованного с министерством спорта Нижегородской области, от процента полученного дохода и зависят от объёма

выполненных работ и поступления выручки на счёт Учреждения вне зависимости от отработанного времени.

2.2. Оплата труда по нормативам за одного обучающегося при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта.

Нормативы оплаты труда тренеров–преподавателей за одного обучающегося устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы согласно группы видов спорта и этапа спортивной подготовки, приведенные в таблице 1.

Таблица 1

Дополнительная общеобразовательная программа /Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (в годах)	Норматив за подготовку одного обучающегося (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Дополнительная общеразвивающая программа	Весь период	2,2	2,2	2,2
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	До года	3	3	3
	Свыше года	5	5	5
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 3	9	8	7
	Свыше 3	15	13	11
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	39	34	29
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	50	35	35

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

- II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

- III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Норматив оплаты труда за одного обучающегося при реализации дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера-преподавателя.

При отсутствии утвержденных Федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта применяются максимальные нормативы по наполняемости групп и максимальные нормативы объема учебно-тренировочной работы приведенные в таблице 2.

Таблица 2

Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (в годах)	Максимальная наполняемость учебно-тренировочных групп	Максимальный объем учебно-тренировочной работы на одну группу (час/неделю)
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	6
Этап начальной подготовки	до года	30	6
	свыше года	25	8
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3	20	14
	свыше 3	15	18
Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	15	24

Этап высшего спортивного мастерства	весь период	15	32
-------------------------------------	-------------	----	----

За передачу обучающегося другому тренеру-преподавателю или в другую физкультурно-спортивную организацию для дальнейшей подготовки и/или для повышения спортивной квалификации обучающегося тренер-преподаватель с момента передачи имеет право на норматив за одного обучающегося:

- до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;
- до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на всех этапах спортивной подготовки, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки, с учетом специфики вида спорта, а также привлечение иных специалистов при условии их одновременной работы с обучающимися.

Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.»;

2.3. В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, включается учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Объем учебной (преподавательской) нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

Объем учебной (преподавательской) нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем учебной (преподавательской) нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочной

периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (учебно-тренировочной период, спортивный сезон) сохраняется преимущество работников в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по годовому учебно-тренировочному плану, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.4. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.4.1. Размеры повышающих коэффициентов за занимаемую должность к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы приведены в подпунктах 2.1.1 – 2.1.4 пункта 2.1 настоящего Положения.

2.4.2. Повышающие коэффициенты квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливаются с учетом присвоенной квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента квалификации тренеров-преподавателей, специалистов приведены в таблице 3.

Таблица 3

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	до 0,8
Первая квалификационная категория	до 0,5

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы.

Повышающие коэффициенты квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы спортсменам-инструкторам (спортсменам) устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов (спортсменов) приведены в таблице 4.

Таблица 4

Присвоен спортивный разряд, спортивное звание	Размер повышающего коэффициента квалификации
Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований	До 4
Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	До 3,5
Мастер спорта России международного класса	До 3
Мастер спорта России	До 2
Кандидат в мастера спорта	До 1,5

2.4.3. Повышающий коэффициент специфики работы к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается с учетом особенностей функционирования учреждения, а также отдельных работников учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников учреждений физической культуры и спорта и учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

2.4.4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 г. N 229 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области" в учреждении устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

При этом учреждением принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, перечнем выплат компенсационного характера согласно подпункту 2.5.1 пункта 2.5 настоящего Положения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.7. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.5.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.9. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам - в размере не менее двойной ставки;

работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты.

2.6.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 г. N 230 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области" в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу, минимальной ставке

заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.6.2.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса (таблица 5). Выплаты за интенсивность носят разовый характер.

Таблица 5

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в процентах
Выполнение дополнительных образовательных программ	90% обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30 за группу

спортивной подготовки		
Качество спортивной подготовки	Количество обучающихся получивших спортивный разряд	До 5 за одного обучающегося
Сохранность контингента на этапе начальной подготовки	90% и выше	До 100 за группу

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность, определяется учреждением.

2.6.2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются основным тренерам-преподавателям, а также отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих), участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса, за подготовку обучающегося высокого класса при условии, что тренер-преподаватель отработал с обучающимся не менее 6 месяцев.

Размер выплаты за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается на основании протоколов (выписки из протоколов) спортивных соревнований по лучшему результату и действует:

- в течение в течение одного года для всероссийских соревнований;
- до проведения следующих соревнований данного уровня для международных соревнований.

Начало действия выплаты за высокие результаты работы устанавливается руководителем учреждения (с даты показанного результата, с 1 числа месяца, следующего за месяцем проведения спортивных соревнований).

Если в период действия установленной основному тренеру-преподавателю, а также отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих), участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса, обучающийся улучшил спортивный результат, то размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия (таблица 6).

Таблица 6

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
1.1.	Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры, - чемпионат мира	1	До 200	До 20
1.2.	Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры	2 - 6	До 150	До 15
	- чемпионат мира	2 - 3		
	- чемпионат Европы	1 - 3		
	- Кубок мира	1 - 3		
	- Кубок Европы	1		
1.3.	Чемпионат мира	4 - 6	До 130	До 13
	- чемпионат Европы	4 - 6		
	- Кубок мира	4 - 6		
	- Кубок Европы	2 - 3		
	- чемпионат России	1 - 3		
	- Кубок России, - первенство Европы, - первенство Мира	1		

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
1.4.	Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	участие	До 120	До 12
	- чемпионат Европы	участие		
	- Кубок Европы	4 - 6		
	- Кубок России, - первенство Европы, - первенство Мира	2 - 3		
	- официальные международные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
1.5.	Чемпионат России	4 - 6	До 100	До 10
	- первенство России (все возрастные группы)	1 - 3		
	- первенство России - первенство России	1		
	- первенство мира, Европы	4 - 6		

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
	- официальные международные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3		
1.6.	Финал Спартакиады молодежи России	1 - 3	До 90	До 9
	- финал Спартакиады спортивных школ	1		
1.7.	Первенство России (все возрастные группы)	4 - 6	До 80	До 8
	- финал Спартакиады молодежи	4 - 6		
	- финал Спартакиады учащихся	1 - 3		
	- финал Спартакиады спортивных школ	2 - 3		
	- финал Всероссийских соревнований среди детей и учащихся	1 - 3		
1.8.	Финал Спартакиады учащихся	4 - 6	До 60	До 6
	- финал Спартакиады спортивных школ	4 - 6		

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
	- финал Всероссийских соревнований среди детей и учащихся	4 - 6		
1.9.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50	
1.10.	Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП)	участие	До 50	До 5
1.11.	Чемпионат и первенство субъектов Российской Федерации	1 - 6	До 50	До 5
1.12.	За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации		До 20	
2. В командных игровых видах:				
2.1.	Олимпийские игры,	1	До 200	До 20

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
	- Паралимпийские игры			
	- чемпионаты мира, Европы	1		
2.2.	Олимпийские игры, - Паралимпийские игры	2 - 6	До 150	До 15
	- чемпионаты мира, Европы	2 - 3		
2.3.	Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 120	До 12
2.4.	За подготовку команды, занявшей		До 100	До 10
	- на чемпионате России	1 - 3		
	- на первенстве России	1 - 2		
	- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		
2.5.	За подготовку команды, занявшей		До 50	До 5
	- на чемпионате России	4 - 6		
	- на первенстве России	3 - 4		

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
	- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3		
	- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1 - 2		
2.6.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50	До 5
2.7.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях			
	- основной состав сборной Российской Федерации		До 100	До 10
	- молодежный состав сборной Российской Федерации		До 75	До 7
	- юношеский состав сборной Российской Федерации		До 50	До 5
2.8.	Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров			
	- суперлиги		До 100	До 10
	- высшей лиги		До 75	До 7

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
	- I лиги		До 50	До 5
2.9.	Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	участие	До 50	До 5
2.10.	За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации		До 20	

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и педагогического совета отделения учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, тренеры-преподаватели могут объединяться в коллектив (бригаду).

При этом результаты, показанные обучающимися, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера-преподавателя, специалиста в результаты работы коллектива (бригады) устанавливаются ежегодно решением руководителя учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, по представлению совета бригады.

Состав коллектива (бригады) тренеров-преподавателей, специалистов и список обучающихся, подготавливаемых коллективом (бригадой),

оформляется приказом руководителя учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

2.6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Руководителям учреждений, имеющих в оперативном управлении спортивные и иные сооружения (общезитие, столовая и другие), по решению учредителя устанавливается выплата в размере до 20 процентов от должностного оклада на календарный год.

2.6.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

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

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 7.

Таблица 7

	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР	до 100%

За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	
За ведомственные награды За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР"	до 40%

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в таблице 8.

Таблица 9

Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

2.6.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся:

- административно-управленческому персоналу учреждения – за стаж работы по специальности;

- для должностей категории «руководители» учреждения – за стаж руководящей работы;

- основному персоналу учреждения (для должностей работников физической культуры и спорта, работников образования) – за стаж работы по специальности;

- вспомогательному персоналу учреждения - за стаж работы.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет приведены в таблице 9.

Таблица 9

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
--------------------------------------	--

от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 30% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет) в течение первых 4 лет работы, если они 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.

2.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому тренировочному году, зимнему отопительному сезону и так далее);
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам выплачиваются единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, так и в абсолютном значении, в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

Работникам выплачиваются материальная помощь и иные выплаты (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Заработная плата работника учреждения, отнесенного к категории "руководители" (руководитель, его заместитель, главный бухгалтер), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения - учредителем;
- в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем этого учреждения.

3.2. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.4. Для поощрения руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

3.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. N 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

3.7. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется учредителем с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

3.8. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного пунктом 3.6., в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.9. По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных в настоящем пункте целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

3.10. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и главного инженера осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

3.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 г. N 907 "Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации".

4. Дополнительные социально-трудовые гарантии для работников Учреждения.

Установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников Учреждения в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской

обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации ежемесячную выплату в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления трудового договора на срок военной службы по мобилизации.