

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель Комитета
по физической культуре и спорту
Тверской области



А.С.Демин

И.о. директора
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Тверской
области «Спортивная школа олимпийского
резерва по игровым видам спорта»



М.Ю.Дмитриев

Приказ от 09.12.2024г. № 20-од
Введено в действие с «01» октября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда
в государственном бюджетном учреждении
дополнительного образования Тверской области
«Спортивная школа олимпийского резерва по игровым видам спорта»

Раздел I. Общие положения.

1. 1. Настоящим Положением (далее – Положение) определяется порядок и условия оплаты труда и стимулирования в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Тверской области «Спортивная школа олимпийского резерва по игровым видам спорта» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года, Федеральным законом от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Закона Тверской области от 29.12.2004 N 88-ЗО "Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области", постановления Администрации Тверской области от 02 декабря 2008 года №454-па «О системе оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Тверской области», Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г. «Об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта в Тверской области», устава ГБУ ДО «СШОР по игровым видам спорта», утвержденного приказом Комитета по физической культуре и спорту Тверской области № 332-од от 23.12.2016 и договором между Учреждением и учредителем – Комитетом по физической культуре и спорту Тверской области.

1.3. Положение является локальным нормативным актом школы и устанавливает порядок и условия оплаты труда, установления стимулирующих и компенсационных выплат, оказания материальной помощи работникам (рабочим) Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, утвержденному Учреждению на финансовый год, установленных Положением об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г. (с изменениями и дополнениями).

1.4. Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих в Учреждении. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих в Учреждении.

Работникам назначается должностной оклад, рабочим – оклад.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.8. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.9. Зарплата работника (рабочего), за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, предельным размером не ограничивается.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителя Учреждения – в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата руководителя не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

б) для заместителя руководителя Учреждения – в кратности до 4,5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя не должна превышать четырех с половиной кратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

в) для главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения).

1.10. Система оплаты труда работников (рабочих) Учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

в) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением.

1.11. Настоящее Положение распространяется на всех работников (рабочих) Учреждения.

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года, и действует без ограничения срока действия (до внесения соответствующих изменений).

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Должностные оклады работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению 1 к Положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г.

2.3. Нормирование труда тренеров-преподавателей, под которым понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее – тарифицирование), проводится ежегодно, не позднее чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона. Продолжительность рабочего времени для лиц, реализующих дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Норма часов работы тренера-преподавателя (тренерская нагрузка) за ставку нормированной части заработной платы составляет 24 часа в неделю

2.4. Оплата труда тренеров-преподавателей, включая старшего, производится по нормативам оплаты труда за одного спортсмена на этапах реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки с учетом численного состава спортсменов, исходя из установленного должностного оклада в соответствии с нормативами оплаты труда тренеров в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, включая старшего, за подготовку одного спортсмена этапах реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки. (Приложение № 2 к Положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г.).

2.5. Наполняемость учебно-тренировочных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и дополнительными образовательными программами спортивной подготовки (далее – программы спортивной подготовки) по видам спорта

2.6. Оплата труда тренеров-преподавателей, включая старшего, производится по нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена, исходя из установленного должностного оклада, в соответствии с размером норматива оплаты труда тренера-преподавателя, включая старшего, за подготовку высококвалифицированного спортсмена (команды) и надбавок руководителю, заместителю руководителя и другим работникам Учреждения за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса и участие в подготовке (не менее трех лет) высококвалифицированного спортсмена, показавшего результат на официальных соревнованиях. (Приложение № 3 к Положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г.).

2.6. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ дополнительной спортивной подготовки, проводится в соответствии с планом

комплектования, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами Учреждения, при этом используются следующие методы:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом спортсменов, закрепленным персонально за каждым специалистом). Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладу в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы;

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими специалистами, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки. Тарифицирование указанных работников осуществляется пропорционально установленному времени работы с группой от времени работы с группой основного тренера с учетом соотношения объемов тренировочного процесса по видам спортивной подготовки на этапах спортивной подготовки, указанных в соответствующем федеральном стандарте спортивной подготовки по виду спорта.

2.7. В зависимости от условий труда работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

2.8. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания Российской Федерации, почетного спортивного звания, спортивного звания (по соответствующему профилю);
- б) персональная поощрительная выплата;
- в) поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- д) поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) надбавка за спортивные результаты;
- з) надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного спортсмена;
- и) надбавка тренерам, инструкторам-методистам – молодым специалистам;
- к) надбавка за квалификационную категорию.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VIII настоящего Положения.

Раздел III. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, занятых в Учреждении.

3.1. Должностные оклады медицинских работников, занятых в Учреждении, устанавливаются на основе отнесения замещаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.2. В зависимости от условий труда медицинским работникам, занятым в Учреждении, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VII Положения.

3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу медицинским работникам, занятым в Учреждении, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания Российской Федерации (по соответствующему профилю);
- б) персональная поощрительная выплата;
- в) поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- д) поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного спортсмена;
- з) надбавка за выслугу лет;
- и) надбавка за квалификационную категорию.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VIII настоящего Положения.

Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих.

4.1. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения замещаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», профессиональных стандартов, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

4.2. В зависимости от условий труда работникам Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания Российской Федерации (по соответствующему профилю);
- б) персональная поощрительная выплата;
- в) поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- д) поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VIII настоящего Положения.

В

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

5.1. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации

5.2. В зависимости от условий труда работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего рабочего (работника) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную

деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) персональная поощрительная выплата;
- б) поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- г) единовременная поощрительная выплата;
- д) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VIII настоящего Положения.

Раздел VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения.

6.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение (Раздел VI Положения об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г.)

6.2. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя приведены в приложении 4 к Положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г.

6.3. Должностной оклад заместителя руководителя, а также главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. В зависимости от условий труда руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) доплата за особые условия труда;
- б) доплата за совмещение профессий (должностей);
- в) доплата за расширение зон обслуживания;
- г) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

д) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

6.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания Российской Федерации, почетного спортивного звания, спортивного звания (по соответствующему профилю);

б) персональная поощрительная выплата;

в) поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

д) поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за спортивные результаты (за исключением главного бухгалтера);

з) надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного спортсмена (за исключением главного бухгалтера);
и) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VIII настоящего Положения.

Раздел VII. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу.

7.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Учреждения без других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу). Размер компенсационной выплаты выражается в твердой сумме или процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника (рабочего) Учреждения, которому устанавливается такая выплата. Об установлении и размере компенсационных выплат руководителем Учреждения издаются соответствующие приказы.

7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей) внутри учреждения. Доплата устанавливается на срок совмещения работником профессий (должностей), по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может превышать размер 300% от должностного оклада (оклада) работника по основной должности.

7.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может превышать размер 300% от должностного оклада (оклада) работника по основной должности.

7.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может превышать размер 300% от должностного оклада (оклада) работника по основной должности.

7.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора.

Раздел VIII. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

8.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

- а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания Российской Федерации, почетного спортивного звания, спортивного звания (по соответствующему профилю);
- б) персональная поощрительная выплата;
- в) поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- д) поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) надбавка за спортивные результаты;
- з) надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного спортсмена;
- и) надбавка за выслугу лет;
- к) надбавка тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам – молодым специалистам;
- л) надбавка за квалификационную категорию.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу). Размер стимулирующей выплаты выражается в твердой сумме или процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника (рабочего) Учреждения, которому устанавливается такая выплата. Об установлении и размере стимулирующих выплат руководителем Учреждения издаются соответствующие приказы.

Право на получение поощрительных выплат имеют все работники Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

8.2. Надбавка работникам Учреждения за присвоение ученой степени, почетного звания Российской Федерации, почетного спортивного звания, спортивного звания (по соответствующему профилю) устанавливается в следующих размерах:

- а) 20% от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук (по соответствующему профилю);
- б) 10% от должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук (по соответствующему профилю);
- в) 20% от должностного оклада – при наличии почетного звания Российской Федерации (по соответствующему профилю): «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; почетного спортивного звания: «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России»;
- г) 10% от должностного оклада – при наличии спортивного звания (по соответствующему профилю): «Мастер спорта России международного класса»; «Мастер спорта России».

При одновременном возникновении у работника Учреждения права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника Учреждения права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания Российской Федерации, почетного спортивного звания или спортивного звания надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания Российской Федерации, почетного спортивного звания, спортивного звания устанавливается ТОЛЬКО по основной должности.

8.3. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размер такой выплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения (но не более чем 300% от должностного оклада) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю Учреждения устанавливается к должностному окладу (но не более чем 300%) Комитетом по физической культуре и спорту Тверской области на определенный срок в течение календарного года.

8.4. Поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам (рабочим) Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы. Максимальный размер данной поощрительной выплаты составляет не более 300% от установленного должностного оклада (оклада) работника Учреждения.

8.5. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Учреждения устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей (Приложение 1 «Показатели для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Учреждения» к настоящему Положению, входящих в систему оценки деятельности Учреждения, которая устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом фактически отработанного в отчетном периоде времени в размере не более 300 % должностного оклада (оклада).

Поощрительная выплата за месяц и за квартал предоставляется работникам Учреждения в периоде, по итогам которого устанавливается такая выплата, при условии эффективного и безупречного труда в указанный период.

Поощрительная выплата за полугодие и год не предоставляется:

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работникам, выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, уволенным с работы за действия, предусмотренные пунктами 5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;
- работникам, проработавшим менее шести месяцев;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, наложенное в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ и не снятое в течение года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Поощрительная выплата за месяц и квартал не предоставляется:

- работникам, которые находились в полном очередном отпуске, в учебном отпуске, в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком;
- проходили испытание при приеме на работу;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, наложенное в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ и не снятое в течение года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.6. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах «б» – «е» пункта 8.1 настоящего раздела, устанавливаются по решению руководителя Учреждения:

а) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю Учреждения непосредственно;

б) работникам (рабочим), подчиненным заместителям руководителя Учреждения, - по представлению заместителей руководителя Учреждения.

8.7. Поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливается работникам Учреждения при внедрении в работу современных методов оказания услуг.

Размер выплаты не может превышать 300% от должностного оклада (оклада) работника (рабочего) Учреждения и устанавливается в следующих случаях:

- использование работниками новых методов и подходов к спортивной подготовке (до 300% должностного оклада);

- участие в региональных научно-практических конференциях, написание и опубликование научно-методических работ (до 300% должностного оклада).

8.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) Учреждения к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Основанием для установления единовременной поощрительной выплаты являются календарные даты, связанные с государственными и профессиональными праздниками: «День физкультурника» – вторая суббота августа, а также юбилейные даты работников, то есть достижение ими возраста 50, 55 (для женщин), далее все даты через пять лет.

Указанные виды выплат выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, утвержденному Учреждению на финансовый год.

Размер указанных выплат определяется в твердой сумме или процентном отношении от установленного должностного оклада.

Максимальный размер данной поощрительной выплаты составляет до 300% от должностного оклада (оклада) работника (рабочего) Учреждения.

8.9. Надбавка за спортивные результаты в размере 15 % от должностного оклада устанавливается руководителю, заместителям руководителя, инструкторам-методистам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего) Учреждения, которые подготовили:

а) не менее одного спортсмена среди спортсменов, проходящих (прошедших) спортивную подготовку в Учреждении, завоевавшего за последние четыре года первые и призовые места на первенствах России среди юношей и (или) юниоров, или не менее трех спортсменов, которым присвоено за последние четыре года спортивное звание «Мастер спорта России» или «Мастер спорта России международного класса» (для командных игровых видов спорта – кандидат в мастера спорта России или «Мастер спорта России»);

б) за последние четыре года не менее одного спортсмена, который включен в списки кандидатов в члены спортивных сборных команд Российской Федерации (в том числе в юниорские и юношеские составы спортивных команд), а для командных игровых видов спорта – в составы команд спортивных клубов второй, первой и (или) высшей лиги, суперлиги.

Надбавка устанавливается по одному из оснований, указанных в настоящем пункте.

8.10. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного спортсмена устанавливается в соответствии с приложением 3 к Положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г. тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, врачу Учреждения при условии непосредственного (предусматривающего прямое взаимодействие работника со спортсменом) и не менее трех лет участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата.

Размер надбавки руководителю, заместителям руководителя Учреждения за непосредственное участие в подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного

результата в соответствии с приложением 3 к Положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г. устанавливается Комитетом по физической культуре и спорту по Тверской области.

8.11. При установлении надбавки за выслугу лет работникам (рабочим) учитывается:

- время работы в Учреждении и иных организациях по занимаемой профессии или специальности;

- время работы в ИО ТО на должностях, связанных с направлением деятельности Учреждения;

- время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации согласно Федеральному закону от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

- иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Периоды работы, учитываемые при исчислении стажа, суммируются и засчитываются в стаж в календарном исчислении (год, месяц, день).

Включение в стаж работы иных периодов работы производится на основании решения комиссии по установлению стажа за выслугу лет, созданной при Учреждении, и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Надбавка за выслугу лет работникам (рабочим) устанавливается в следующем размере:

а) 10 % от должностного оклада – при выслуге от 1 года до 5 лет;

б) 15 % от должностного оклада – при выслуге от 5 до 10 лет;

в) 20 % от должностного оклада – при выслуге от 10 до 15 лет;

г) 30 % от должностного оклада – при выслуге свыше 15 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

8.12. Надбавка тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам – молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования в области физической культуры и спорта в размере 1000% от должностного оклада.

8.13. Надбавка за квалификационную категорию, присвоенную работникам Учреждения, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается в размерах, указанных в таблице 1 п.52 Раздела VIII «Порядок и условия установления стимулирующих выплат» Положения об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительства Тверской области № 413-пп от 07.12.2017г.

Надбавка за квалификационную категорию работникам Учреждения, занимающим должности, не отнесенные к ПКГ, устанавливается в размерах, указанных в таблице 2 п.52 Раздела VIII «Порядок и условия установления стимулирующих выплат» Положения № 413-пп.

Раздел IX. Оказание материальной помощи.

9.1. Работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- стихийного бедствия или пожара, отразившегося на материальном положении работника;

- тяжелого материального положения или заболевания, как работника, так и его ближайших родственников (матери, отца, мужа, жены, детей);

- смерти ближайших родственников (матери, отца, мужа, жены, детей, внуков);

- вступление в брак;

- рождение ребенка.

9.2. Материальная помощь оказывается работнику в пределах фонда оплаты труда, утвержденному Учреждению на финансовый год в размере, не превышающем 300% от должностного оклада.

9.3. Материальная помощь руководителю Учреждения устанавливается по согласованию с председателем Комитета по физической культуре и спорту Тверской области.

Раздел X. Планирование фонда оплаты труда в Учреждении.

10.1. Порядок планирования фонда оплаты труда в Учреждении утверждается нормативным правовым актом Комитета по физической культуре и спорта по Тверской области.

Фонд оплаты труда Учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Комитетом по физической культуре и спорта по Тверской области, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Приложение 1

к Положению об оплате труда в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Тверской области «Спортивная школа олимпийского резерва по игровым видам спорта»

Показатели для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Учреждения

При установлении поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Учреждения учитываются: высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных и административных взысканий.

Устанавливаются следующие показатели результативности работы:

1. Для административно-управленческого персонала:

1.1. Качественная организация спортивных соревнований и других мероприятий физкультурно-оздоровительного характера.

1.2. Рациональное использование оборудования, техники и различной аппаратуры.

1.3. Высокий уровень развития культивируемых видов спорта.

1.4. Использование новых методов и подходов к спортивной подготовке.

1.5. Организация стабильного повышения профессионального мастерства тренеров (старших тренеров) квалификационного уровня.

1.6. Высокий уровень организации аттестации тренеров (старших тренеров).

1.7. Качественное проведение внутреннего контроля спортивной подготовки.

1.8. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в Учреждении и при проведении спортивных мероприятий.

1.9. Своевременная подготовка Учреждения к осенне-зимнему периоду, началу спортивного сезона.

1.10. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг в сфере физической культуры и спорта.

1.11. Использование в работе формы публичной отчетности школы в средствах массовой информации.

2. Для специалистов сферы физической культуры и спорта:

2.1. Образцовое качество работ, связанных с подготовкой спортивных сборных команд Тверской области к участию в спортивных соревнованиях;

2.2. Высокие результаты деятельности работников Учреждения, связанные с завоеванием призовых мест в соревнованиях различного уровня;

2.3. Недопущение ухудшения здоровья спортсменов в связи с тренировочным процессом;

2.4. Увеличение количества спортсменов, принявших участие в соревнованиях различного уровня;

2.5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень разрешения возможных конфликтов;

2.6. Соблюдение правил и норм охраны труда при проведении тренировочных занятий;

2.7. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг в сфере физической культуры и спорта.

2.8. За работу по выявлению, отбору и сопровождению спортивно одаренных детей.

3. Для тренерско-преподавательского состава:

3.1. Применение инновационных форм, методов и разработок в спортивной подготовке.

3.2. Повышение эффективности спортивной подготовки.

3.3. Высокая результативность деятельности тренеров-преподавателей (старших тренеров).

3.4. Увеличение количества спортсменов, принявших участие в соревнованиях высокого уровня.

3.5. Высокие результаты, связанные с завоеванием призовых мест в соревнованиях высокого уровня.

3.6. Выполнение спортивных разрядов и присвоение спортивных званий в соответствии с планом работы Учреждения.

3.7. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг.

3.8. Качественная и своевременная сдача отчетности

3.9. Сохранность контингента на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

4. Для медицинских работников:

4.1. Отсутствие нареканий на качество оказанной медицинской помощи.

4.2. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления медицинских услуг во время проведения соревнований.

4.3. Качественное и своевременное проведение диспансеризации спортсменов.

4.4. Качественная и своевременная сдача отчетности.

5. Для технического и обслуживающего персонала:

5.1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники и различной аппаратуры.

5.2. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима и замечаний от других служб Учреждению.

5.3. Рациональное и бережное использование оборудования, техники и различной аппаратуры.

5.4. Соблюдение норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности.

5.5. Своевременная подготовка Учреждения к осенне-зимнему периоду, началу спортивного сезона.

6. Стимулирующие выплаты работникам школы могут быть снижены или отменены в случае нарушения Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.