

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель совета трудового
коллектива Краевого государственного
автономного учреждения физкультурно-
оздоровительный комплекс
«Радужный»

А.Л. Галузин

« 24 » августа 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
Краевого государственного автономного
учреждения физкультурно-
оздоровительный комплекс
«Радужный»

А.В. Бондаренко

« 24 » августа 2022 г.



Положение Об оплате труда работников Краевого государственного автономного учреждения Физкультурно-оздоровительный комплекс «Радужный»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлениями Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края» и постановлением Правительства Камчатского края от 13.06.2013 г. № 242-П «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта Камчатского края» (далее - Министерство) с изменениями.

1.2. Настоящее Положение вводится с целью рационального использования средств бюджетного финансирования, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества труда, росте профессионального мастерства и регулирует порядок оплаты и стимулирования труда работников краевого государственного автономного учреждения физкультурно-оздоровительный комплекс «Радужный» (далее – учреждение).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности руководящих работников, работников физической культуры и спорта, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и разделам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

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

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня (смены), или неполной рабочей недели, производится пропор-

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня (смены), или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.2 Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки, предусмотренные разделами 4, 5 настоящего Положения.

2.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40 процентов.

2.5. Размер тарифной ставки (оклада) работников учреждения устанавливаются в соответствии с утверждённым директором штатным расписанием.

2.6. Размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждения повышаются на сумму надбавки за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями в размере согласно части 4.12 настоящего Положения.

2.7. Коэффициент специфики работы устанавливается педагогическим работникам и работникам физической культуры и спорта, занимающим должности: инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, тренер-консультант, руководителям структурных подразделений по спортивной подготовке, иным работникам учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении тренировочного процесса, в размере 15 процентов:

1) в учреждениях на специализированных отделениях, включенных в список организаций, осуществляющих спортивную подготовку и использующих в своих наименованиях слово "олимпийский", "паралимпийский" и "сурдлимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания (далее - Список), который утверждается приказом Министра спорта Российской Федерации;

2) в структурных подразделениях (специализированных отделениях) учреждений, включенных в Список, на всех этапах подготовки, за исключением спортивно-оздоровительного этапа;

3) в детско-юношеских спортивных школах, спортивных школах, в неспециализированных отделениях спортивных школ олимпийского резерва на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства;

4) в структурных подразделениях иных учреждений, реализующих программы спортивной подготовки, на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства.

2.8. Определение размеров окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников физической культуры и спорта осуществляется исходя из основных окладов (основных должностных окладов) и следующих повышающих коэффициентов, устанавливаемых в размерах согласно [приложению 1](#) к настоящему положению:

- 1) коэффициент уровня образования;
- 2) коэффициент стажа педагогической работы;
- 3) коэффициент квалификации;
- 4) коэффициент участия в соревнованиях.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников физической культуры и спорта, занимающих должности: инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, тренер-консультант, руководителям структурных подразделений по спортивной подготовке, определяются произведением размера основного оклада (основного должностного оклада) на сумму повышающих коэффициентов, указанных в [частях 2.7](#) и [2.8](#) настоящего раздела по следующей формуле:

$$Сзпл=(Досн+ Кр)*(\sum(Kn))-n+1) \quad , \text{ где}$$

Сзпл - размер оклада (должностного оклада);

Досн - основной должностной оклад;

Кр - размер коэффициента специфики работы (при наличии);

Кп - размеры повышающих коэффициентов к основному должностному окладу;

n - количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера должностного оклада;

1 - показатель, применяемый для придания формуле математического значения.

2.10. Для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (далее - тренеры), руководителями учреждений ежегодно, на начало спортивного сезона, утверждаются тарификационные списки по установленной Министерством форме.

Спортивный сезон длится один календарный год, дата начала и окончания спортивного сезона устанавливается Министерством.

2.10.1. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку занимающихся (спортсменов) на этапах подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификационным списком, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.10.2 Распределение (закрепление) тренеров, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и программ организации и проведения спортивно-оздоровительной работы (спортивно-оздоровительного этапа) по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения (далее - программы), проводится в

соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационным списком, локальным нормативным актом учреждения, при этом могут быть использованы:

1) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним тренером, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам с контингентом занимающихся (спортсменов), при этом тарифицирование указанных тренеров осуществляется с учетом соглашения о бригадном методе работы, заключенного между тренерами, работающими в бригаде, содержащего объем, сложность, специфику работы и тренировочную нагрузку каждого тренера, работающего в бригаде);

2) привлечение дополнительно второго тренера для работы со спортсменами на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. При этом оплата труда второго тренера регламентируется локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, но не может превышать половины размера норматива оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных спортсменов, предусмотренного [пунктом 1 части 2.10.3](#) настоящего раздела.

2.10.3. За участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов и обеспечение высококачественного тренировочного процесса, при условии непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года, устанавливаются в предельных размерах согласно [приложению 3](#) к настоящему положению:

1) нормативы оплаты труда тренеров за подготовку и (или) участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов;

2) надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, устанавливаемые:

а) к окладам (должностным окладам) педагогических работников, работников физической культуры и спорта;

б) к основным окладам (основным должностным окладам) иных работников учреждений.

Перечень должностей работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, которым устанавливаются надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, утверждается приказом руководителя учреждения.

2.10.4. В фонде оплаты труда учреждения при наличии в учреждении занимающихся высококвалифицированных спортсменов ежегодно планируются средства на нормативы оплаты труда тренерам за участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов и надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса.

2.11. Работникам учреждений (за исключением педагогических работников и работников физической культуры и спорта), занимающих должности: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер; старший тренер; тренер-консультант; инструктор-методист; старший инструктор-методист; тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине) могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к основным окладам (основным должностным окладам):

1) повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет;

2) повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

2.12. Повышающие коэффициенты к основному окладу (основному должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели [законом](#) Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к основному окладу (основному должностному окладу) определяется путем умножения размера основного оклада (основного должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

2.13. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу (основному должностному окладу).

2.14. Повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений (за исключением педагогических работников и работников физической культуры и спорта, которым установлен коэффициент стажа педагогической работы в соответствии с [пунктом 2 части 2.8](#) настоящего раздела), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы физической культуры и спорта.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу (основному должностному окладу).

Предельные размеры повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет:

1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

2) при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

2.15. Повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за интенсивность и качество работы может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы по результатам оценки эффективности работы согласно критериям оценки эффективности деятельности работников учреждения, установленных руководителем учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива.

Решение об установлении повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за интенсивность и качество работы и его размерах принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива.

Предельный размер повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за интенсивность и качество работы - 0,5.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за интенсивность и качество работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу (основному должностному окладу).

2.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с разделом 4 настоящего положения.

2.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

2.18. Педагогическим работникам и работникам физической культуры и спорта, оказывающим платные услуги населению (занятия с инструктором), выплачивается вознаграждение в зависимости от личного трудового вклада в процесс оказания платных физкультурно-оздоровительных услуг. Выплаты осуществляются ежемесячно за счет дохода от внебюджетной деятельности, полученного от оказания платных услуг, поступившего в отчетном периоде. Размер выплат составляет:

- 1) 18% от суммы платных услуг, предоставляемых в бассейне;
- 2) 23% от суммы платных услуг, предоставляемых в зале аэробики, сайкл-зоне, йогой;
- 3) 27% от суммы платных услуг, предоставляемых в группе по мини-футболу.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

3.2. Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера), устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.4. Руководителю учреждения и заместителям руководителя при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года устанавливаются надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса к должностному окладу в размерах согласно [приложению 3](#) к настоящему Примерному положению.

Надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса руководителю учреждения устанавливаются Министром спорта Камчатского края.

Надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

3.5. К выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения относятся:

- 1) стимулирующая надбавка за эффективность деятельности учреждения по итогам работы за отчетный год;
- 2) премии.

3.6. Установление директору учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности его работы.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки эффективности работы директора учреждения, устанавливаются приказом Министерства.

3.7. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.9. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) стимулирующая надбавка за эффективность деятельности учреждения по итогам работы за отчетный год (стимулирующая надбавка за эффективность деятельности учреждения по итогам работы за отчетный год заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается в пределах размера стимулирующей надбавки, установленной руководителю в соответствии с приказом Министерства);
- 2) выплаты стимулирующего характера установленные в соответствии с [разделом 5](#) настоящего положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5) надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

4.2. Размеры и условия выплат, указанных в части 4.1. настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения с учетом статей 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условиям труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждения не производится.

4.6. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работник без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам учреждений в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.10. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Надбавки работникам учреждения за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размерах и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

4.12. Работникам учреждения, осуществляющим работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья к основному окладу (основному должностному окладу) в размере 25 процентов.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

5.1. Установление работникам учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется для увеличения их заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения их за выполненную надлежащим образом работу.

5.1.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды премий:

- 1) за повышение показателей здоровья занимающихся (спортсменов) учреждения;
- 2) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) за образцовое качество выполняемых работ;
- 5) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 6) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- 7) при награждении ведомственными наградами, предусмотренными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края;
- 8) премия за многолетний и добросовестный труд.

5.2. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- 1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения;

3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

5.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о стимулировании труда работников учреждения, утверждаемого локальным нормативным актом с учетом мнения совета трудового коллектива.

5.3.1. При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- б) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.4. Период, за который выплачивается премия по итогам работы, устанавливается положением о материальном стимулировании труда работников учреждения.

5.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премии не ограничены.

5.6. Премирование по итогам работы осуществляются с учетом результатов деятельности работника учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, установленными положением о материальном стимулировании труда работников учреждения.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

5.8. При премировании работника учреждения за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- 1) интенсивность и напряженность работы;
- 2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 3) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

5.9. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

5.10. В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

5.11. Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

5.12. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации среднего профессионального или высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности, а также к работе в должностях инструктора-методиста по адаптивной физической культуре, инструктора-методиста, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций, инструктора по адаптивной физической культуре, инструктора по спорту в учреждениях, устанавливаются надбавки к основным окладам (основным должностным окладам) в размере 50 процентов в течение трех лет с момента получения ими диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или высшем образовании.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых четырех лет устанавливается стимулирующая выплата к основному окладу (основному должностному окладу) в размере 50 процентов.

Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливается стимулирующая выплата к основному окладу (основному должностному окладу) в размере до 50 процентов.

Решение об установлении стимулирующей выплаты к основному окладу (основному должностному окладу) за наставничество и его размерах принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива на основании положения о наставничестве, разработанного (утвержденного) в организации, осуществляющей спортивную подготовку.

5.13. Размеры выплат стимулирующего характера и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения совета трудового коллектива.

6. Порядок и условия выплаты работникам учреждения материальной помощи

6.1. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- 1) в связи с заключением брака;
- 2) в связи с рождением ребенка;
- 3) в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги));
- 4) в связи с причиненным ущербом имуществу в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;
- 5) в связи с заболеванием, получением травмы работником, близким родственником (родителем, ребенком, супругом);
- 6) в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и далее каждые 5 лет).

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах директору учреждения принимает Министр спорта Камчатского края на основании письменного заявления директора учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в п.1-5 части 6.2. настоящего раздела.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в п.1-5 части 6.2. настоящего раздела.

Приложение №1
к положению об оплате труда работников
КГАУ ФОК «Радужный»

Размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам) работников учреждения, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта

N п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для педагогических работников	для работников физической культуры и спорта
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего профессионального образования:		
		наличие квалификации (степени) "Магистр"	1,25	1,25
		наличие квалификации (степени) "Специалист"	1,20	1,20
		наличие квалификации (степени) "Бакалавр"	1,15	1,15
		наличие среднего профессионального образования	1,10	1,10
2.	Коэффициент стажа педагогической работы	Наличие стажа педагогической работы:		
		более 15 лет	1,40	-
		от 10 до 15 лет	1,37	-
		от 5 до 10 лет	1,27	-
		от 2 до 5 лет	1,17	-
3.	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	1,4	1,4
		первой квалификационной категории	1,2	1,2
		второй квалификационной категории	1,1	1,1
4.	Коэффициент квалификации	Наличие спортивного звания, разряда:		
		Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта России международного класса		1,7
		Мастер спорта России		1,45
		Кандидат в мастера спорта		1,2
		1 спортивный разряд		1,05

5.	Коэффициент участия в соревнованиях	Призер официальных международных соревнований	1,6
		Призер чемпионата или первенства России или всероссийской универсиады или спартакиад России	1,3

Примечания:

1. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается педагогическим работникам и работникам физической культуры и спорта, занимающим должности: инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер; старший тренер; тренер-консультант; тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине).

При установлении коэффициента стажа педагогической работы учитывается стаж педагогической работы и работы в должностях работников физической культуры и спорта, а именно: инструктора-методиста; инструктора-методиста по адаптивной физической культуре; тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре; старшего инструктора-методиста; старшего инструктора-методиста по адаптивной физической культуре; старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре; тренера; старшего тренера; тренера-консультанта; тренера спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине).

2. Работникам, имеющим квалификационные категории по педагогическим должностям тренер-преподаватель, инструктор-методист при переименовании в должности: инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер; старший тренер; тренер-консультант; тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине) коэффициент квалификации устанавливается до окончания срока действия квалификационной категории по педагогической должности или присвоения квалификационной категории работников физической культуры и спорта.

3. Коэффициент квалификации за наличие спортивного разряда, звания устанавливается по должностям: спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий, инструктор по спорту.

Коэффициент квалификации за наличие спортивного разряда "кандидат в мастера спорта" устанавливается на 3 года со дня присвоения (подтверждения) спортивного разряда, за наличие 1 спортивного разряда - на 2 года.

4. Коэффициент участия в соревнованиях устанавливается по должностям: спортсмен-инструктор, спортсмен, спортсмен-ведущий, по результату их участия в соревнованиях наивысшего ранга со дня показанного результата и сохраняется в течение одного

календарного года по результатам чемпионата, первенства России, всероссийской универсиады и спартакиад России, а по результатам официальных международных спортивных соревнований - до даты начала проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня (до следующих Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр или чемпионата мира, но не более чем на 4 года и 2 года соответственно).

Приложение №2
к положению об оплате труда работников
КГАУ ФОК «Радужный»

**Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку занимающихся (спортсменов)
на этапах подготовки по избранному виду спорта**

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (спортсмена) (в процентах от оклада (должностного оклада))		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	1 год обучения	3	3	3
	свыше 1 года обучения	5	5	4
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1 - 2 год обучения	7	6	6
	свыше 2 лет обучения	14	10	10
Совершенствования спортивного мастерства	до 1 года	22	18	17
	свыше 1 года	33	26	24
Высшего спортивного мастерства	весь период	42	36	35

Примечания:

1. Нормативы оплаты труда тренеров применяются для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.

2. Нормативы оплаты труда тренеров, работающих на спортивно-оздоровительном этапе:

1) устанавливаются в размере 1,1 процента за подготовку одного занимающегося (спортсмена) (в процентах от оклада (должностного оклада), при недельной нагрузке менее 6

часов в неделю, а при реализации программ спортивной подготовки по адаптивным видам спорта менее 5 часов в неделю;

2) ежегодно повышать на 0,5 процента за каждый год работы с занимающимся под руководством одного тренера, при недельной нагрузке не менее 6 часов в неделю.

3. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта, а также виды спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, развиваемые международной спортивной федерацией;

2) ко II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

3) к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Приложение №3
к положению об оплате труда работников
КГАУ ФОК «Радужный»

**Предельные нормативы
оплаты труда тренеров за участие в подготовке высококвалифицированных
спортсменов и размеры надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного
процесса**

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое спортсменом место	Норматив оплаты труда тренера за участие в подготовке одного высококвалифицированного спортсмена (в процентах от оклада (должностного оклада))	Размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса (в процентах от оклада)
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	15
2.	Олимпийские игры;	2 - 6	до 150	10
	чемпионат мира;	2 - 3		
	чемпионат Европы, Кубок мира;	1 - 3		
	Кубок Европы	1		
3.	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира;	4 - 6	до 100	10
	Кубок Европы;	2 - 3		
4.	Чемпионат России;	1 - 3	до 100	10
	Кубок России	1		
5.	Олимпийские игры, чемпионат мира, Европы, Кубок мира;	участие	до 80	8
	первенство мира,	1 - 3		

	Европы; официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1		
6.	Чемпионат России;	4 - 6	до 75	5
	Кубок России ;	2 - 3		
	первенство России (молодежь, юниоры);	1-3		
	первенство России (старшие юноши);	1		
	первенство мира, Европы;	4 - 6		
	официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	2 - 3		
7.	Финал Спартакиады молодежи России;	1 - 3	до 60	
	финалы Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1		
8.	Первенство России (старшие юноши); (мужчины, женщины)	2 - 3		
	финалы Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ;	2 - 3		
1.8.	официальные всероссийские спортивные соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе спортивной сборной команды Камчатского края при условии участия в соревнованиях не	1 - 3	до 50	3

	менее 6 участников в виде программы соревнований			
	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50	5

Примечания:

1. Нормативы оплаты труда тренеров применяются для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.

2. Паралимпийские игры и Сурдлимпийские игры приравниваются к Олимпийским играм. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравнивается к первенству России в соответствующей возрастной группе. Спартакиада среди инвалидов России приравнивается к чемпионату (первенству) России в зависимости от возрастной категории участников спортивных соревнований.

3. Для установления норматива оплаты труда тренера по результатам, показанным спортсменами на спортивных соревнованиях Кубка мира, Кубка Европы, Кубка России, учитываются только результаты финала или сумма этапов Кубка мира, Кубка Европы, Кубка России.

4. Размер норматива оплаты труда тренеров и размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается:

1) в соответствии с пунктами 1 - 3, 5 таблицы с даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на соревнованиях до даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на следующих соревнованиях того же уровня (до следующих Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр или чемпионата мира, но не более чем на 4 года и 2 года соответственно, в остальных официальных международных соревнованиях не более чем на 1 год);

2) в соответствии с пунктами 1.8 таблицы с даты зачисления спортсмена (спортсменов) в государственное училище олимпийского резерва на весь период его (их) обучения;

3) в соответствии с пунктами 3, 6 - 8 таблицы с даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на соревнованиях на один календарный год.

5. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера и надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда тренера и надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.