


**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Комитета  
по физической культуре и спорту  
Тверской области

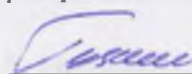


  
\_\_\_\_\_ А.А. Решетов

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор  
государственного бюджетного  
учреждения Тверской области  
«Спортивная школа олимпийского  
резерва по видам единоборств»



  
\_\_\_\_\_ Р.Ю. Тучкин

Приказ № 36-од от 25.10.2018г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате и стимулировании труда  
в государственном бюджетном учреждении Тверской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва по видам единоборств»**

### **Раздел I.**

#### **Общие положения**

1.1. Настоящим Положением (далее - Положение) определяется порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников государственного бюджетного учреждения Тверской области «Спортивная школа олимпийского резерва по видам единоборств» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение составлено в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Тверской области от 29.12.2004г. №88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области», Положением об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденным Постановлением Правительством Тверской области от 07.12.2017 №413-пп, Уставом Учреждения и договором между Учреждением и учредителем- Комитетом по физической культуре и спорту Тверской области.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и устанавливает порядок и условия оплаты труда, установления стимулирующих и компенсационных выплат, оказания материальной помощи работникам (рабочим) Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на финансовый год.

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

1.5. 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. Заработная плата работника (рабочего), за исключением руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения, предельным размером не ограничивается.

1.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, 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).

1.11. Система оплаты труда работников (рабочих) Учреждений 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.

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором.

## **Раздел II.**

### **Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.**

2.1 Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 года № 165 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

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

2.3. Нормирование труда тренеров, 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, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

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

2.4. Оплата труда тренеров, включая старшего, производится по нормативам оплаты труда за одного спортсмена на этапах 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 на этапах спортивной подготовки (Приложению 2 к Положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области, утвержденного Постановлением Правительства Тверской области №413-пп от 07.12.2017.)

Наполняемость тренировочных групп и объем тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и программами спортивной подготовки по видам спорта.

2.5. Оплата труда тренеров, включая старшего, производится по нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена, исходя из установленного должностного оклада, в соответствии с размером норматива оплаты труда тренера, включая старшего, за подготовку высококвалифицированного спортсмена и надбавок руководителю, заместителю руководителя и другим работникам государственного бюджетного учреждения физической культуры и спорта Тверской области за обеспечение высококачественного 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, утвержденного Постановлением Правительства Тверской области №413-пп от 07.12.2017.)

2.6. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, проводится в соответствии с планом комплектования, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами организации, осуществляющей спортивную подготовку, 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 Учреждений 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 Положения.

15. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам Учреждений 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 тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного спортсмена;
  - и) надбавка за выслугу лет;
  - к) надбавка тренерам, инструкторам-методистам – молодым специалистам;
  - л) надбавка за квалификационную категорию.
- Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VIII 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 работникам 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 Положения.

3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу медицинским работникам, занятым в Учреждениях, 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 Положения.

#### Раздел IV.

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

4.1. Должностные оклады работников Учреждений, 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».

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

- а) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) доплата за особые условия труда;
- в) доплата за совмещение профессий (должностей);
- г) доплата за расширение зон обслуживания;
- д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- е) доплата за работу в ночное время;
- ж) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- з) доплата за сверхурочную работу.

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

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам Учреждений, 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 Положения.

#### 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 медицинским работникам, занятым в Учреждениях, 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 Положения.

5.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу медицинским работникам, занятым в Учреждениях, 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 Положения.

## **Раздел VI.**

### **Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.**

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

6.2. Показатели и порядок отнесения государственных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Тверской области 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, утвержденного Постановлением Правительства Тверской области №413-пп от 07.12.2017.

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 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;
- з) надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного спортсмена;
- и) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VIII 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) Учреждений без других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу). Размер компенсационной выплаты выражается в твердой сумме или в процентном соотношении 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 200% 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 200% 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

8

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 200% 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 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 тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного спортсмена;
- и) надбавка за выслугу лет;
- к) надбавка тренерам, инструкторам-методистам – молодым специалистам;
- л) надбавка за квалификационную категорию.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу). Размер стимулирующей выплаты выражается в твердой сумме или в 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 Учреждений 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, почетного спортивного звания (по соответствующему профилю);
- г) 10 % от должностного оклада – при наличии спортивного звания (по соответствующему профилю).

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 (при внутреннем совмещении) 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 (работному) 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 размерах (но не более чем 200 % от должностного оклада) принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю Учреждения устанавливается к должностному окладу (но не более чем 200 %) 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 и рабочим Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы. Размер поощрительной выплаты не должен превышать 200% от должностного оклада (оклада) работника Учреждения.

8.5. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работчим) Учреждения устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей (Приложение 1 «Показатели для установления поощрительных выплат по итогам (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работчим) 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 200% должностного оклада (оклада).

Поощрительная выплата за месяц и за квартал предоставляется работникам Учреждения, фактически проработавшим не менее двух третей рабочих дней 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, 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, имеющим дисциплинарное взыскание, наложенное в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса и не снятое в течение года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- работникам, которые находились в полном очередном отпуске, в учебном отпуске, в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком;

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

- а) заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам (работчим), подчиненным руководителю Учреждения непосредственно;
- б) руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам (работчим), подчиненным заместителю руководителя Учреждения, – по представлению заместителя руководителя Учреждения;

в) остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений 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 200% от должностного оклада (оклада) работника (рабочего) учреждения и устанавливается в следующих случаях:

- использование работником новых методов и подходов к спортивной подготовке;
- участие в региональных научно-практических конференциях, написание и опубликование научно-методических работ.

8.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) Учреждения к государственным, профессиональному («День физкультурника») праздникам и в связи с юбилейными датами.

Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на финансовый год.

Размер выплат определяется в фиксированной сумме или процентном отношении от должностного оклада (оклада).

Максимальный размер выплаты не может превышать 200% от должностного оклада (оклада) работника (рабочего) Учреждения.

8.9. Надбавка за спортивные результаты в размере 15 % от должностного оклада устанавливается руководителю, заместителю руководителя, инструкторам-методистам (включая старшего), тренерам (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»;

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).

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, инструкторам-методистам, врачу государственных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Тверской области 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, заместителю руководителя государственного бюджетного учреждения физической культуры и спорта Тверской области 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.

8.11 Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (рабочим) в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении на должностях, соответствующих специальности, в следующем размере:

- а) 5 % от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 3 лет;
- б) 10 % от должностного оклада – при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;
- в) 15 % от должностного оклада – при выслуге лет свыше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

8.12. Надбавка тренерам, 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 50 % 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» 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.

Квалификационные категории, присвоенные работникам Учреждений на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены, и устанавливаются в следующих размерах:

- а) 20 % от должностного оклада – при наличии высшей квалификационной категории;
- б) 15 % от должностного оклада – при наличии первой квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию медицинским работникам устанавливается в следующих размерах:

- а) 20 % от должностного оклада – при наличии высшей квалификационной категории;
- б) 15 % от должностного оклада – при наличии первой квалификационной категории;
- в) 10 % от должностного оклада – при наличии второй квалификационной категории.

## Раздел IX

### Оказание материальной помощи.

9.1. Оказание материальной помощи является формой социальной поддержки работников Учреждения.

Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- стихийного бедствия, пожара или иных чрезвычайных ситуаций, отразившихся 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;
- рождении ребенка;
- материальная помощь к отпуску.

9.2 . Материальная помощь оказывается работнику в пределах фонта оплаты труда, утвержденного Учреждению на финансовый год, в размере, не превышающем 200% от должностного оклада работника.

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 Учреждениях

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

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

**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 следующие показатели результативности работы:

**1. Для руководителя, его заместителя, главного бухгалтера:**

- а) улучшение показателей экономической деятельности Учреждения;
- б) отсутствие вакансий по основному персоналу;
- в) качественная организация проведения спортивных соревнований и других мероприятий физкультурно-оздоровительного характера;
- г) рациональное использование оборудования, техники и различной аппаратуры;
- д) соблюдение норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности;
- е) выполнение государственного задания в полном объеме;
- ж) выполнение плана по обеспечению подготовки резервов для сборных команд по различным видам спорта;
- и) отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в учреждении и при проведении спортивных мероприятий;
- л) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплин;
- м) своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду;
- н) качественное обеспечение отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в период летней оздоровительной кампании.

**2. Для тренеров (включая старших):**

- а) высокие результаты деятельности тренера (включая старшего), связанные с завоеванием спортсменами призовых мест в соревнованиях различного уровня в отчетном периоде;
- б) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения в отчетном периоде;
- в) участие тренера в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- г) участие тренера в научно-методической деятельности учреждения (проведение открытых занятий, мастер-классов, публикации статей, выступления на семинарах, конференциях и т.д.) в отчетном периоде.

4. Для медицинских работников: отсутствие нареканий на качество оказанной медицинской помощи, санитарно-гигиенических и противоэпидемиологических условий проживания, питания, трудовой и активизирующей терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями.

**3. Для инструкторов-методистов.**

- а) участие в региональных и муниципальных спортивно-массовых мероприятиях .
- б) участие инструктора-методиста в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и исполнении особо важных поручений Учредителя и администрации Учреждения.

**4. Для бухгалтерского персонала:**

- а) своевременное и качественное представление отчетности за отчетный период;
- б) качественное и своевременное исполнение документов;
- в) участие в мероприятиях по плану работы Учреждения.

11

**5. Для медицинского персонала.**

- а) качественное и своевременное проведение диспансеризации спортсменов;
- б) качественная и своевременная сдача отчетности;
- в) участие в течение отчетного периода в особо важных мероприятиях.

**6. Для хозяйственно-вспомогательного персонала:**

- а) отсутствие нарушения санитарно-эпидемиологического режима и замечаний других подразделений Учреждения;
- б) своевременная подготовка Учреждения к осенне-зимнему периоду.

**Показатели для установления персональных поощрительных выплат  
работникам (рабочим) Учреждения.**

При установлении персональной поощрительной выплаты 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. Наличие и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации (по направлениям деятельности).
- 1.2. Разработка локальных актов Учреждения.
- 1.3. Участие в разработке перспективных планов развития Учреждения.
- 1.4. Осуществление внутреннего контроля работы Учреждения (по направлениям деятельности).
- 1.5. Использование новых методов и подходов в реализации программ спортивной подготовке.
- 1.6. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг.
- 1.7. Отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины.
- 1.8. Своевременное и качественное предоставление отчётной документации.
- 1.9. Выполнение поручений Учредителя.
- 1.10. Участие в мероприятиях спортивно-массового характера.
- 1.11. Организация работы по повышению квалификации и профессионального уровня работников Учреждения.
- 1.12. Сопровождение внебюджетной деятельности Учреждения.

**2. Для тренеров (включая старших):**

- 2.1. Применение современных технологий и методик в тренировочном процессе;
- 2.2. Увеличение количества спортсменов, принявших участие в соревнованиях различного уровня;
- 2.3. Высокие результаты деятельности тренера (включая старшего), связанные с завоеванием спортсменами призовых мест в соревнованиях различного уровня;
- 2.4. Недопущение ухудшения здоровья спортсменов в связи с тренировочным процессом;
- 2.5. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 2.6. Участие тренера в научно-методической деятельности учреждения (проведение открытых занятий, мастер-классов, публикации статей, выступления на семинарах, конференциях и т.д.).

**3. Для инструкторов-методистов.**

- 3.1. Повышение эффективности и качества методической работы.
- 3.2. Наличие и поддержание в актуальном состоянии документации спортсменов.
- 3.3. Своевременное и качественное предоставление отчётной документации.
- 3.4. Планирование методической деятельности отделений по видам спорта.
- 3.5. Контроль и анализ проведения тренировочных занятий.
- 3.6. Своевременное выполнение поручений администрации.

**4. Для бухгалтерского персонала.**

- 4.1. Наличие и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой

- 4.1. Наличие и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации.
- 4.2. Участие в разработке перспективных планов развития Учреждения.
- 4.3. Своевременное и качественное предоставление отчётной документации.
- 4.4. Выполнение поручений Учредителя.
- 4.5. Освоение новых технических средств и методов работы.
- 4.6. Соблюдение финансово-бюджетной дисциплины.
- 4.7. Недопущение перерасходов по статьям сметы расходов.
- 4.8. Исполнение смет расходов не менее чем на 98% от утверждённых ассигнований.
- 4.9. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг.
- 4.10. Оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам бухучета, контроля и анализа хозяйственной деятельности.
- 4.11. Сопровождение внебюджетных финансовых средств.
- 5. Для медицинского персонала.**
- 5.1. Наличие и поддержание в актуальном состоянии медицинской документации спортсменов.
- 5.2. Отсутствие нареканий на качество оказанной медицинской помощи в соответствии с медицинскими рекомендациями.
- 5.3. Работа по осуществлению актуальной тематической наглядной агитации.
- 5.4. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления медицинских услуг.
- 5.5. Контроль за соблюдением сроков прохождения медицинских осмотров спортсменов.
- 5.6. Своевременность организации санитарно - гигиенического обучения персонала учреждения.
- 6. Для хозяйственно-вспомогательного персонала.**
- 5.1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники и различной аппаратуры.
- 5.2. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима и замечаний других служб учреждения.
- 5.3. Соблюдение норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности.
- 5.4. Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей.
- 5.5. Качество исполнения поручений администрации.
- 5.6. Выполнение особо важных и срочных работ.
- 5.7. Участие в благоустройстве территории учреждения.

Прошито, пронумеровано, скреплено  
печатью 15 (пятинадцать) лист с/д  
Зам. директора ГБУ «СШОР по видам  
единоборств»

*Е.В. Шайхет*

