**Администрация города Заринска**

**Алтайского края**

**Постановление**

 22.03.2013 № 275 г. Заринск

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска |

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1.Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска.

 2.Финансирование расходов на оплату труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта осуществлять в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год.

 3.Настоящее постановление вступает в силу с 01.03.2013г.

 4.Опубликовать настоящее постановление в «Сборнике муниципальных правовых актов города Заринска».

 5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города, председателя комитета по экономике и управлению муниципальным имуществом администрации города Богданову И.Ю.

Глава администрации города И.И. Терёшкин

 Приложение № 1

 к постановлению администрации города

 от 22.03.2013 № 275

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений**

**физкультуры и спорта города Заринска**

**1.Общие положения**

1.1.Положение о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска (далее – Положение) – разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска (далее - учреждение).

1.2.Положение разработано с целью:

- повышения общего уровня оплаты труда;

- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;

- создания стимулов к привлечению высококвалифицированных специалистов.

1.3.Положение включает в себя:

- должностные оклады - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

1.4.Система оплаты труда устанавливает:

- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;

- повышение качества услуг и результативность работы.

1.5.Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

1.6.Перечень должностей, относящихся к административному персоналу, педагогическому персоналу и прочим работникам учреждений, установлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

**2.Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1.Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, стимулирующей части и выплат компенсационного характера.

Базовая часть заработной платы работников состоит из базового оклада и надбавок к нему:

- в соответствии с занимаемой должностью;

- за наличие квалификационной категории;

- за непрерывный стаж работы в учреждении;

- за наличие почетного звания, отраслевых наград;

- персонифицированные доплаты;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

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

2.3.Формирование фонда оплаты труда автономных учреждений осуществляется в пределах субсидии на выполнение муниципального задания предоставляемых автономному учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и доходов полученных от иной деятельности.

**3.Расчет должностных окладов работников автономного учреждения**

3.1.Должностной оклад (ДО) педагогического работника автономного учреждения рассчитывается по формуле:

**ДО = (Обаз + Обаз х (Нгд + Нкк + Нс + Нсз)) х У где,**

Обаз - базовые оклад, который определен по подразделениям (Приложение 2);

Нгд - надбавка с учетом группы должности;

Нкк - надбавка с учетом квалификационной категории педагога;

Нс - надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении;

Нсз - надбавка за наличие ученой степени по профилю, почетного звания или отраслевой награды;

У - объем нагрузки.

3.1.1.Надбавка с учетом группы должности (Нгд) устанавливается в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

 3.1.2.Надбавка с учетом квалификационной категории педагога (Нкк) устанавливается в размерах (от базового оклада):

5 % - II квалификационная категория;

10% - I квалификационная категория;

15 % - высшая квалификационная категория.

Надбавка устанавливается по высшей и I квалификационной категории согласно аттестационного листа с заключением аттестационной комиссии Управления по физической культуре и спорту Алтайского края, для II категории согласно аттестационного листа с заключением аттестационной комиссии учреждения. (Приложение 4).

3.1.3.Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении (Нср) устанавливается (от базового оклада):

5% - стаж работы от 5 до 10 лет;

10% - стаж работы от 10 до 20 лет;

15% - стаж работы от 20 до 30 лет;

20% - стаж работы свыше 30 лет.

3.1.3.1.Надбавка молодым специалистам применяется в целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения.

Устанавливается тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

-получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3-х месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

-состоят в трудовых отношениях с учреждением;

-имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (не менее 18 часов).

Размер надбавки устанавливается (от базового оклада):

-высшее образование до 30%;

-среднее профессионального образования до 20%.

3.1.4.Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания или отраслевой награды (Нсз) устанавливается (от базового оклада):

до 80 % - «Заслуженный работник физической культуры РФ»;

до 50% - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

до 30 % - «Отличник физической культуры и спорта»;

до 25% - «Мастер спорта».

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) применяется одна из надбавок (максимальная).

3.1.5.Объем нагрузки (У) педагогических работников формируется исходя из количества часов, определенных государственным образовательным стандартом, учебным планом и других конкретных условий деятельности учреждения, но не более 36 часов в неделю.

Нагрузка для педагогических работников рассчитывается по формуле:

 **У = Ко х Но (%), где**

 **100%**

**Ко** - количество обучающихся у тренера-преподавателя;

**Но** - норматив оплаты в процентах от должностного оклада тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося (Приложение 5).

Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с программой. При отсутствии в утвержденной программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки использовать параметры, приведенные в Приложении 6 к настоящему Положению.

Решение о введении соответствующих показателей принимается образовательным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.Должностной оклад руководителя учреждения (Др) рассчитывается исходя из базового оклада (Обаз) в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждения дополнительного образования (Приложение 2) по следующей формуле:

**Др = Обаз + Обаз х (Нгд + Нс + Нсз + Но + Нп**), где

**Обаз** - базовые оклад, который определен в соответствии с группой по оплате труда;

**Нгд** - надбавка с учетом группы должности;

**Нс** - надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении;

**Но** - надбавка за образование;

**Нп** - персонального повышающего коэффициента.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения и его размерах принимается Учредителем.

3.2.1.Размеры базового оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже базового оклада руководителя учреждения.

Базовый оклад для прочих работников устанавливается в размере 4611 руб.

Рассчитывается по формуле в соответствии с пунктом 3.2.

 Надбавки к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.2. Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении (Нс) устанавливается (от оклада):

5% - стаж работы от 5 до 10 лет;

10% - стаж работы от 10 до 20 лет;

15% - стаж работы от 20 до 30 лет;

20% - стаж работы свыше 30 лет.

3.2.3.Надбавка за образование работников по специальности (от оклада):

- высшее образование до 10%

- средне специальное до 5%

3.2.4.По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

**4.Выплаты компенсационного характера**

 4.1.За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам образовательных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-за сверхурочную работу;

-за совмещение профессий (должностей);

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и др.

-за вредные условия труда (согласно протокола аттестации рабочих мест).

 4.2.Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

 4.3.Доплата за работу в ночное время.

 Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

 Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада за каждый час работы в ночное время.

 4.4.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся в установленном порядке к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

 Размер доплаты составляет:

 -не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

 4.5.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 4.6.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 284-285 ТК РФ).

 4.7.Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 4.8.Районный коэффициент устанавливается в размере, определяемом в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

 5.1.В целях поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы в учреждениях устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Система стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда – премии, надбавки, доплаты.

 5.2.Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат тренерам-преподавателям, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности.

 5.3.Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат сотрудникам административно-хозяйственного персонала, являются такие критерии оценки, как за сложность и качество выполненных работ, исполнительскую дисциплину, выполнение особо важных поручений.

 5.4.Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы за счет средств экономии фонда заработной платы и из средств доходов от иной приносящей доход деятельности:

 -за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

 -за инициативный творческий подход к выполнению заданий;

 -за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных учредителем (количество видов предоставляемых платных услуг, количество проводимых мероприятий и др.).

 Конкретный перечень качественных показателей и размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяется руководителем учреждения самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

 Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения каждому работнику индивидуально ежегодно по результатам работы:

заместителям директора, главному бухгалтеру – от 20 до 40 % от базового оклада,

остальным работникам – на основании представлений заведующих отделениями учреждения.

 5.5.Размер надбавки может устанавливаться как в процентах от базового оклада так и в абсолютном размере. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

 Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере до 30 процентов за счет ассигнований городского бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением по согласованию с Учредителем.

 Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

 5.6.Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

 5.7.Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

 5.8.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

-премия по итогам работы;

-премия к юбилейным датам;

-премия к юбилейным датам профессиональной деятельности.

 5.9.Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения работникам в пределах фонда оплаты труда по основной деятельности, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

 Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

 5.10. Основными условиями премирования являются:

 -перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;

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

 -выполнение особо важных и срочных работ;

 -обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

 -инициативность и творческий подход к работе;

 -участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

 -удовлетворённость населения предоставленными услугами.

 -активное участие в жизни спортивной школы и города;

 -высокий профессионализм;

 Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

 5.11.Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Учредителем.

**6.Условия оплаты труда руководителя автономного учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

 6.1.Оплата труда руководителя учреждения устанавливается при заключении трудового договора с Учредителем.

 6.2.Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, персонального повышающего коэффициента.

 6.3.Руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

 6.4.Руководителю учреждения могут выплачиваться премии.

Премирование руководителю учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет доходов по основной деятельности, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных автономным учреждением на оплату труда.

 Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплат рассматриваются Учредителем при заключении трудового договора.

 6.5.Оклад заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

 6.6.Размер оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру указываются в трудовом договоре и определяются руководителем учреждения по согласованию с Учредителем.

**7.Полномочия руководителя учреждения в сфере оплаты труда**

7.1.Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда;

определяет размеры окладов, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом и устанавливает в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

* 1. Руководитель использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности работников на увеличение заработной платы работникам учреждения.

**8. Заключительные положения**

8.1.В случае образования экономии фонда оплаты труда по основной деятельности в учреждении сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.2.В тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по Единой тарифной сетке по оплате труда работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате – персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объёма учебной нагрузки, объёма должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Секретарь администрации города Т.В. Григоренко

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относящихся к руководящим, педагогическим
и прочим работникам учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Категории персонала | Наименование должностей |
| Административные работники | Директор учреждения и его заместители, главный бухгалтер |
| Педагогические работники | инструктор-методист (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего) |
| Прочие работники | Заведующий спорткомплексом, бухгалтер, бухгалтер-кассир, кассир-операционист, юристконсульт, охранник (включая старшего), экономист, заведующий складом, инспектор по кадрам, секретарь-машинистка, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, водитель автобуса, вахтер, врач, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, инженер по охране труда, радиотехник, водитель мототранспорта. |

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

РАЗМЕРЫ

базового оклада руководителя, заместителей и главного бухгалтера

|  |  |
| --- | --- |
|   | Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение (руб.) |
|  I группа |  |
| 1 | 2 |  |
| Директор  | 7000 |  |
| Зам.директора по учебной части | 6000 |  |
| Зам. директора по общим вопросам | 5500 |  |
| Главный бухгалтер | 6000 |  |

Отнесение муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) ежегодно производится приказом Учредителя на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

 Объемные показатели утверждаются Учредителем.

 К объемным относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: основные показатели деятельности учреждения, внедрение новых форм и применение передовых методов работы, использование новых технологий, и другие, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

РАЗМЕРЫ

базового оклада педагогического и прочего персонала

|  |  |
| --- | --- |
|   | Базовый оклад |
| 1 | 2 |  |
| Педагогический персонал | 3400 |  |
| Прочий персонал | 4611 |  |

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска

РАЗМЕРЫ

надбавок с учетом группы должности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п  | Должность | Размер надбавки, % |
| 1. | Директор учреждения | до 30 |
| 2. | Заместитель директора по учебной части, главный бухгалтер | до 20 |
| 3. | Заместитель директора по общим вопросам, заведующий спортивным комплексом | до 15 |
| 4. | Экономист, старший охранник, бухгалтер, бухгалтер-кассир | до 10 |
| 5. | Инструктор методист, инспектор по кадрам, юристконсульт, инженер по охране труда | до 3 |
|  |  |  |

РАЗМЕРЫ

надбавок с учетом группы должности педагогического персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Размер надбавки% |
| 1. | Старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист | До 10 |
| 2. | Тренер-преподаватель | До 5 |

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ

1.Фамилия, имя, отчество *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.Год и дата рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.Сведения об образовании и повышении квалификации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*  (какое образовательное учреждение окончил(а) и когда, специальность и квалификация, звание, ученая степень и др.)

4. Занимаемая должность на момент аттестации и дата назначения на эту должность

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

5.Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

6. Стаж педагогической работы (работы по специальности) \_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

7. Решение аттестационной комиссии учреждения *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

сроком на 5 лет

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата и номер приказа учреждения)

8. Рекомендации аттестационной комиссии (с указанием мотивов, по которым они даются)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Примечания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата аттестации:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_год

Председатель аттестационной

комиссии учреждения /подпись/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь аттестационной

комиссии учреждения /подпись/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С аттестационным листом ознакомлен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись и дата)

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска

Нормативы оплаты труда за подготовку одного обучающегося

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося |
| Группы видов спорта |
| I | II | III |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Спортивно-оздоровительный | Весь период  | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| 2. | Начальной подготовки | До года  | 3 | 3 | 3 |
| Свыше  | 6 | 5 | 4 |
| 3. | Учебно-тренировочный | До 2-х лет | 9 | 8 | 7 |
| Свыше 2-х лет  | 15 | 13 | 11 |

Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется учреждением по согласованию с учредителем. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

а) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта (бокс, биатлон, лыжные гонки, дзюдо);

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта (волейбол, футбол, л/атлетика).

в)к третьей группе относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (самбо, армейский рукопашный бой).

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25 - 50% ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется учреждением по согласованию Комитетом по экономике и управлению муниципальным имуществом.

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) количественный состав не должен превышать на учебно-тренировочном этапе - 16 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 20 человек (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

в) для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

Перевод учащегося на последующий этап спортивной подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых комиссией по виду спорта.

Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений физкультуры и спорта города Заринска

Нормативы по наполняемости учебных групп и
максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Этапы многолетнейподготовки спортсменов | Период обучения (лет) | Минимальная наполняемость групп (человек) | Максимальный количественныйсостав группы (человек) | Максимальный объем учебно- тренировочной нагрузки (учебных часовза неделю) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Спортивно- оздоровительный  | Весь период | 15 | 20 | до 6 |
| 2 | Начальной подготовки  | Первый год  | 15 | 20 | 6 |
| Второй год  | 12 | 15 | 9 |
| Третий год  | 12 | 15 | 9 |
| 3 | Учебно-тренировочный  | Первый год  | 8 | 12 | 12 |
| Второй год  | 8 | 12 | 14 |
| Третий год  | 8 | 12 | 16 |
| Четвертый год | 8 | 10 | 18 |
| Пятый год  | 8 | 8 | 20 |

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в размере не более 36 часов в неделю. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.