Принято
на общем собрании
протокол № 1 от 16.01.2018г

Утверждаю:
Директор МКУ «Спортивная школа» с. Визинга
_____ С.Н. Турышева
Приказ № 2 от 16.01.2018г

П О Л О Ж Е Н И Е

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» с. ВИЗИНГА (МКУ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» с. ВИЗИНГА)

Общие положения.

1. Положение составлено на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:

- Постановление администрации муниципального района «Сысольский» от 22.12.2017 г. № 12/1084 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального района «Сысольский»;
- Постановление администрации муниципального района «Сысольский» от 24.01.2018 г. № 1/54 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Сысольский» от 22 декабря 2017 г. № 12/1084 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального района «Сысольский»;
- Устав МКУ «Спортивная школа» с. Визинга;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
- Федеральный Закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ ст.1;
- Постановление КС РФ № 38-П от 07.12.2017 года.

2. Положение принимается на общем собрании работников муниципального казенного учреждения «Спортивная школа» с. Визинга (далее спортивная школа).

3. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда, назначения надбавок стимулирующего и выплат компенсационного характера (далее – выплаты) работникам спортивной школы.

4. Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера.

4.1. При формировании фонда стимулирующих выплат спортивной школы объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Фонд стимулирующих выплат включает: объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, надбавки за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда спортивной школе.

5. Назначение выплат осуществляется на основании следующих основных критериев:

- исполнение требований законодательства;
- исполнение должностных обязанностей:
- уровень квалификации;
- нормативно-правовое и документационное обеспечение;
- учебно-программное обеспечение;
- планирование и анализ;
- сохранность контингента;
- учебно-тренировочная, соревновательная и судейская деятельность;
- воспитательная и творческая деятельность;
- кадровое обеспечение;
- материально-техническое обеспечение;
- финансово-хозяйственная деятельность;
- инновационная деятельность.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ всем работникам устанавливаются приказом директора спортивной школы.

7. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств фонда стимулирующих выплат спортивной школы.

8. Выплаты стимулирующего характера носят непостоянный характер.

9. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2018 г.

1. Должностные оклады руководителей и специалистов МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

1.1 Должностные оклады руководителей МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Директор		7280		
2.	Заместитель директора		6552		

Заместителю руководителя МКУ «Спортивная школа» с. Визинга устанавливается должностной оклад на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора спортивной школы.

1.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) тренеров, старшего инструктора–методиста физкультурно-спортивных организаций МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
Тренер	6860
3 квалификационный уровень	
Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	6860

1.3. Должностные оклады служащих МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	4 370

1.4. Оклады рабочих МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих первого уровня»:

Наименование профессии	Оклад, рублей
Уборщик служебных помещений	3 710

Водитель снегохода «Буран»	3 710

Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих второго уровня»:

Наименование профессии	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень:	
1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 квалификационного разряда	3 755

2. Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

(директору, заместителю директора, старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций, тренерам)

2.1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и размеры повышения (далее – Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	2	3
1	За работу в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»)	25 %
2	Руководителям и специалистам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга за наличие второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 10 % 45 % 60 %
3	Руководителям и специалистам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», «Гроссмейстер России», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», « Заслуженный работник Республики Коми» (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10 %

2.2. Работникам, имеющим почетное звание, почетное спортивное звание, спортивное звание и ученую степень, повышение должностных окладов производится только по

одному основанию, указанному в позиции 3 Перечня, на основании письменного заявления работника.
2.3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.
2.4. Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

3. Выплаты компенсационного характера работникам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

3.1 Выплатами компенсационного характера являются:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты молодым специалистам.

3.2 Доплаты работникам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
3.3 Доплаты работникам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
3.4 Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МКУ «Спортивная школа» с. Визинга, устанавливаются доплаты к должностному окладу в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения физической культуры и спорта, расположенные в сельских населенных пунктах	35
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения физической культуры и спорта, расположенные в сельских населенных пунктах	40

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее образование или среднее профессиональное образование, работающие в МКУ «Спортивная школа» с. Визинга на должностях, относящихся к категории руководителей и специалистов.
3.5 Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 3.6 и 3.7 настоящего приложения.
3.6 Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, устанавливаются с даты трудоустройства в МКУ

«Спортивная школа» с. Визинга, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательной организации, за исключением случаев, указанных в пункте 3.7 настоящего приложения.
3.7 Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в МКУ» Спортивная школа» с. Визинга в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.
3.8 Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательной организации с работой в учреждении физической культуры и спорта (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях физической культуры и спорта в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.
3.9 В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до полутора лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 3.5, 3.6, 3.7, 3.8 настоящего Приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.Выплаты стимулирующего характера работникам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Выплатами стимулирующего характера являются:

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

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам спортивной школы устанавливающие в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель (директор)	до 200 %
2.	Заместитель руководителя (директора)	до 180 %
3.	Другие работники «*»	до 150 %

Примечание:
«*» Старшему инструктору-методисту физкультурно-оздоровительных организаций, тренерам устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере не менее 5 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы) в случае осуществления ими руководства подчиненными работниками.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ определяются МКУ «Спортивная школа» с Визинга самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения, и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом

критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ заместителю директора и остальным работникам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга устанавливаются приказом директора спортивной школы.

Выплаты стимулирующего характера директору МКУ «Спортивная школа» с. Визинга устанавливаются распоряжением администрации муниципального района «Сысольский» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности спортивной школы и директора, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директору МКУ «Спортивная школа» с. Визинга определяются администрацией муниципального района «Сысольский».

Надбавки за выслугу лет устанавливаются директору, заместителю директора, старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций, тренерам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в МКУ «Спортивная школа» с. Визинга.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются «молодым специалистам», имеющим доплату в соответствии с пунктом 3.4 настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.1. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера заместителю директора МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

4.1.1.	Исполнение и соблюдение требований законодательства, отсутствие правонарушений по итогам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 30 %	по итогам проверок
4.1.2.	Интенсивность труда, связанная с ведением электронной отчетности, пополнением школьного сайта	до 100 %	ежемесячно
4.1.3.	Организация предпрофессионального образования	до 20 %	ежемесячно
4.1.4.	Интенсивность труда, связанная с сохранением контингента	до 80 %	по итогам полугодия
4.1.5	Планирование и анализ за высокий уровень организации и контроля учебно-тренировочного и воспитательного процессов, разработка системы учета индивидуальных достижений обучающихся	до 20 %	ежемесячно
4.1.6.	Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	до 50 %	ежемесячно
4.1.7.	Интенсивность труда, связанная с качеством обученности контингента	до 20 %	ежемесячно
4.1.8.	Творческая деятельность коллектива высокое качество организации и проведения соревнований, конкурсов, фестивалей, конференций, семинаров, акций и др.	до 50 %	ежемесячно
4.1.9.	Воспитательная деятельность положительная динамика результативности участия обучающихся в культурных конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности относительно общего количества обучающихся	до 50 %	ежемесячно
4.1.10.	Профессиональный рост: аттестация работников, повышение квалификации	до 50 %	ежемесячно
4.1.11.	Интенсивность труда, связанная со своевременным предоставлением отчетов и прочей информации по месту требования	до 100 %	ежемесячно
4.1.12.	Количество занимающихся, состоящих на различных учетах (КПДН, ОВД, внутришкольный учет)	10 % за одного занимающегося	ежемесячно

4.2. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

4.2.1.	Инновационная и экспериментальная работа, организация и участие в проектной деятельности или получение гранта	до 80 %	по итогам реализации проекта или получения гранта
4.2.2.	Оказание методической помощи в освоении инновационных программ и современных технологий	до 20 %	ежемесячно
4.2.3.	Организация и проведение семинаров, мастер-классов, педсоветов, родительских собраний, посещение занятий у тренеров	до 20 %	ежемесячно
4.2.4.	Интенсивность труда, связанная с организацией наставнической работы с молодыми специалистами	до 20 %	ежемесячно
4.2.5.	Выполнение особо важных или срочных работ	до 20 %	ежемесячно
4.2.6.	Разработка методических пособий физкультурно-спортивной направленности	до 20 %	ежемесячно
4.2.7.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	до 20 %	по итогам учебного года
4.2.8.	Организация и проведение мероприятий на базе спортивной школы, повышающих ее имидж районных межрайонных Республиканских	 до 20 % до 40% до 60%	ежемесячно
4.2.9.	Оказание помощи тренерам в участии (в том числе в дистанционных) семинарах, конференциях, выставках, конкурсах, республиканских российских	 до 20 % до 40 %	по итогам участия, ежемесячно
4.2.10.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей и детей риска	до 20 %	ежемесячно
4.2.11.	Интенсивность труда, связанная с организацией оздоровительной кампании в период каникул	до 50 %	ежемесячно
4.2.12.	Интенсивность труда, связанная с ведением электронной отчетности, пополнением школьного сайта	до 100 %	ежемесячно

4.3. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера тренерам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

4.3.1.	За сохранение контингента (100% списочного состава детей), занимающихся на этапе: начальной подготовки до года	 до 30 % до 20 %	в конце учебного года, по итогам полугодия

	начальной подготовки свыше года учебно-тренировочной группы до 2-х лет учебно-тренировочной группы свыше 2-х лет За превышение численности обучающихся сверх нормативов	до 10 % до 5 % 5 % за каждого	
4.3.2.	Качественная подготовка и проведение семинаров, мероприятий различного уровня на уровне спортивной школы на уровне района межрайонный уровень	 до 20 % до 40 % до 50 %	по итогам каждого соревнования
4.3.3.	Социальное партнерство (участие в привлечении внебюджетных средств от организаций, спонсоров, частных лиц)	до 20 %	по итогам участия
4.3.4.	Результативность участия обучающихся в соревнованиях (за призовые места) Республиканского уровня Российского уровня международного уровня	 до 10 % до 16 % до 20 %	по итогам соревнования за каждого победителя, в т.ч. по игровым и командным видам
4.3.5.	За подготовку высококвалифицированного спортсмена Кандидата в мастера спорта Члена сборной РК	 до 160 % до 120 %	по итогам соревнований за каждого выполнившего КМС и члена сборной РК
4.3.6.	За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в оздоровительных, трудовых лагерях и выездных группах	до 30 % (при наборе 10 человек в группу) и 6 % за каждого последующего	на период работы лагерей
4.3.7.	За прием нормативов ГТО, организацию и проведение контрольно-переводных нормативов, за проверку экзаменационных и олимпиадных работ по физической культуре на муниципальном уровне	по приказу директора	ежемесячно
4.3.8.	Тренерам, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания и нагрудные знаки «Отличник физической культуры»	до 20 %	на учебный год
4.3.9.	За выполнение разовых поручений	до 20%	ежемесячно
4.3.10.	За выполнение спортивных разрядов 1 спортивный разряд 2 спортивный разряд 3 спортивный разряд	 до 30 % до 16 % до 10 %	по итогам соревнований за каждого выполнившего спортивный разряд

4.4. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

(заведующему хозяйством, водителю снегохода «Буран», рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщику служебных помещений)

4.4.1.	За напряженность и интенсивность труда (за расширение зоны обслуживания)	до 50%
4.4.2.	Отсутствие правонарушений	до 10 %
4.4.3.	За дополнительную работу в период подготовки к началу учебного года	до 80 %
4.4.4.	Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования	до 20 %
4.4.5.	Отсутствие замечаний по соблюдению противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований на рабочем месте	до 10 %
4.4.6.	Качественное ведение делопроизводства	до 50 %
4.4.7.	За проведение текущего ремонта	до 20 %
4.4.8.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 80 %
4.4.9.	За выполнение разовых поручений	до 50 %
4.4.10.	Доведение зарплаты до минимального размера оплаты труда работников	

4.5. Порядок и размер премирования работников МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Премирование работников МКУ «Спортивная школа» с. Визинга осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) при наличии средств по экономии фонда заработной платы до 180 % месячного фонда оплаты труда или в фиксированной сумме.

Размер премии конкретного работника устанавливается приказом директора МКУ «Спортивная школа» с. Визинга и определяется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты деятельности школы по итогам работы за учебный год.

Премии работникам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

Основанием для премирования работников школы являются:
- подведение итогов работы школы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- результаты смотров, конкурсов, аттестации;
- высокие достижения учащихся.
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

4.5.1.	За продолжительную работу в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70)	до 3000 руб.
4.5.2.	В честь праздника День физкультурника	до 1000 руб.
4.5.3.	Присвоение почетных званий Республики Коми или награждение Почетной грамотой Республики Коми, награждение знаками отличия Республики Коми	до 2000 руб.

Лишение или снижение размера премии каждому конкретному работнику школы осуществляется за следующие нарушения и упущения в работе:
- некачественное выполнение работы (подтвержденное документально);
- нарушение работником школы трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации

- систематическое невыполнение приказов и распоряжений директора школы;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за недостающее количество обучающихся в группе до норматива по факту посещения.

За счет экономии фонда стимулирующих выплат, экономии фонда заработной платы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников могут осуществляться следующие выплаты работникам школы:
- единовременное премирование работника;
- материальная помощь.

Единовременное премирование работника школы осуществляется за выполнение важных заданий, к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональному празднику

4.6. Порядок и размер оказания материальной помощи работникам МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

Оказание материальной помощи всем работникам спортивной школы производится единовременно при экономии фонда заработной платы по заявлению работника, проработавшего в спортивной школе не менее одного календарного года:

4.6.1	На погребение близких родственников	до 3000 руб.
4.6.2.	В случае стихийных бедствий (пожар, наводнение, ураган, несчастный случай)	до 3000 руб.

Выплата материальной помощи осуществляется при предоставлении подтверждающих документов.

4.7. Порядок и условия труда тренеров МКУ» Спортивная школа» с. Визинга, реализующих программу спортивной подготовки

4.7.1. Оплата труда тренеров на спортивно-оздоровительном этапе, этапе начальной подготовки и на тренировочном этапе лиц, проходящих подготовку в спортивной школе, реализующем программу спортивной подготовки, производится в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки.

Определение условий оплаты труда тренеров в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки или по нормативу за подготовку одного спортсмена на данных этапах многолетней подготовки спортсменов определяется образовательным учреждением, реализующим программу спортивной подготовки, по согласованию с отделом физической культуры и спорта АМР «Сысольский», осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего Учреждения.

4.7.2. При наличии федеральных стандартов спортивной подготовки по избранному виду спорта наполняемость тренировочных групп, объем (режим) тренировочной работы устанавливаются в следующих размерах:

- Наполняемость тренировочных групп, объем (режим) тренировочной работы на спортивно-оздоровительном этапе:

Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (в годах)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный режим тренировочной работы (час/неделю)
Спортивно - оздоровительный	1-3	15	30	до 6

- Наполняемость тренировочных групп, объем (режим) тренировочной работы на этапе начальной подготовки, тренировочном этапе и этапе совершенствования спортивного мастерства:

Вид спорта	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (в годах)	Наполняемость групп (человек)	Количество часов в неделю	
Лыжные гонки	начальной подготовки	3	12-15	до года	свыше года
				6	9
	тренировочный	5	10-12	до 2-х лет	свыше 2-х лет
				14	20
	этап совершенствования спортивного мастерства	без ограничений	4-7	28	
Настольный теннис	начальной подготовки	2	10-16	до года	свыше года
				6	9
	тренировочный	5	8-10	до 2-х лет	свыше 2-х лет
				12	16
	этап совершенствования спортивного мастерства	без ограничений	2-6	24	
Легкая атлетика	начальной подготовки	3	10	до года	свыше года
				6	6
	тренировочный	5	8	до 2-х лет	свыше 2-х лет
				9	16
	этап совершенствования спортивного мастерства	без ограничений	2	24	
Спортивная (вольная) борьба	начальной подготовки	3	12-15	до года	свыше года
				6	9
	тренировочный	4	10-12	до 2-х лет	свыше 2-х лет
				12	20
	этап совершенствования спортивного мастерства	3	4-7	28	
Футбол	начальной подготовки	3	12-14	до года	свыше года
				6	7
	тренировочный	5	12-14	до 2-х лет	свыше 2-х лет
				9	12
	этап совершенствования спортивного мастерства	без ограничений	2-6	14	

- При отсутствии контингента, необходимого для комплектации учебной группы занимающимися до минимально установленной наполняемости, допускается объединение в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности. При этом разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов.

4.8. Порядок регулирования заработной платы директора, заместителя директора МКУ «Спортивная школа» с. Визинга

4.8.1. Директору и заместителю директора МКУ «Спортивная школа» с. Визинга (далее - учреждение) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для директора	для заместителя директора
1.	до 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

4.8.2. Коэффициент кратности определяется администрацией муниципального района «Сысольский» в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 4.8.1 настоящего Порядка.
4.8.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителя директора.
4.8.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также директора, заместителя директора учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.
4.8.5. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются распоряжением руководителя администрации муниципального района «Сысольский», в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4.8.2 настоящего Порядка.
4.8.6. Администрация муниципального района «Сысольский» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 4.8.2 настоящего Порядка.
4.8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора учреждения устанавливаются приказом директора учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4.8.2 настоящего Порядка.
4.8.8. Директор учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 4.8.2 настоящего Порядка.