Муниципальное бюджетное учреждение
«Пестовская спортивная школа олимпийского резерва»

ПРИКАЗ

30 июня 2020 года № 33

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ «Пестовская СШОР» в новой редакции

На основании Постановления Администрации Пестовского муниципального района от 21.05.2020 года № 651 «О внесении изменений в примерные положения», в соответствии с Постановлением Администрации Пестовского муниципального от 07.09.2018 №1309 «О внесении изменений в примерные положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района», Постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 22.10.2019 № 1305 «О внесении изменений», приказом МБУ «Пестовская СШОР» от 01.10.2018 №39 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ «Пестовская СШОР» в новой редакции», приказом Управления по спорту и молодежной политике Администрации Пестовского муниципального района от 25.09.2019 года № 104 «Об индексации заработной платы», приказами МБУ «Пестовская СШОР» «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБУ «Пестовская СШОР» от 17.01.2019 г. № 3, от 01.10.2019 г. № 66, от 29.01.2020 г. № 6, от 29.01.2020 № 6, от 28.02.2020 № 13

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Изложить Положение об оплате труда работников МБУ «Пестовская СШОР» в прилагаемой редакции.
2. Приказ вступает в силу 30 июня 2020 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2020 года.

Директор Ю. Б. Федорова

Утверждено приказом МБУ «Пестовская СШОР» от 30.06.2020 г. № 33 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ «Пестовская СШОР»

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Пестовская спортивная школа олимпийского резерва» (МБУ «Пестовская СШОР»)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Пестовская спортивная школа олимпийского резерва» (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Пестовского муниципального от 07.09.2018 №1309 «О внесении изменений в примерные положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района», Постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 22.10.2019 г. № 1305 «О внесении изменений», Постановления Администрации Пестовского муниципального района от 21.05.2020 г. № 651 «О внесении изменений в примерные положения».

1.2. Система оплаты труда работников МБУ «Пестовская СШОР» (учреждения) состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МБУ «Пестовская СШОР» устанавливается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами Администрации Пестовского муниципального района, Управления по спорту и молодежной политике Администрации района и МБУ «Пестовская СШОР».

1.4. Фонд оплаты труда работников МБУ «Пестовская СШОР» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного и муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. МБУ «Пестовская СШОР» вправе устанавливать перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу

№ п/п	Должность
1	Директор учреждения
2	Заместитель директора
3	Главный бухгалтер

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относящихся к вспомогательному персоналу

№ п/п	Должность
1	Уборщик служебных помещений
2	Сторож
3	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
4	Рабочий по обслуживанию электрокотлов
5	Дежурный по спортивному залу
6	Медицинский работник

К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно участвующие в оказании услуг (выполнении работ) в соответствии с муниципальным заданием.

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу

№ п/п	Должность
1	Инструктор-методист
2	Инструктор по спорту
3	Тренер
4	Спортсмен

2.Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера МБУ «Пестовская СШОР»

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера МБУ «Пестовская СШОР» состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя (директора) устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет 1 размер их заработной платы. Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года оценочной комиссией управления по спорту и молодёжной политике.

2.3. Условия оплаты труда руководителя (директора) определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской

Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными, муниципальными нормативными правовыми актами.

2.4. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25% ниже должного оклада руководителя учреждения.

2.5. К должностному окладу заместителя руководителя применяется повышающий коэффициент:

коэффициент квалификации;

коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

2.6. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу заместителя руководителя МБУ «Пестовская СШОР» устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации и устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,8;
первая квалификационная категория – 0,5;
вторая квалификационная категория - 0,3

2.7. Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается на календарный год.

При наличии у заместителя руководителя учреждения нескольких государственных или ведомственных званий или наград повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду по выбору заместителя руководителя МБУ «Пестовская СШОР».

Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России»,	0,5-1,0

1	2	3
	«Заслуженный мастер спорта СССР»	
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,4-0,5
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,2-0,4
4.	За другие ведомственные награды и звания по усмотрению департамента на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области	0,1 – 0,2

2.8. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты 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);

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается разделом 5 Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в процентах от должностного оклада.

2.9. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.10. Выплата за интенсивность труда устанавливается с учетом:

интенсивности и напряженности работы;

непосредственного участия в реализации государственных программ Российской Федерации и государственных программ Новгородской области.

Выплата за интенсивность труда устанавливается в размере до 400% должностного оклада.

2.11. Выплата за высокие результаты работы осуществляется единовременно в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения.

2.12. Выплата за стаж непрерывной работы в сфере деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 4.4. настоящего Положения

2.13. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения один раз в год до 31 декабря отчетного года и отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, по форме согласно Приложению № 2 к Положению (далее отчет) и направляет их в оценочную комиссию, созданную управлением по спорту и молодёжной политике.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения готовят отчеты об оценке эффективности деятельности ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и направляют их в оценочную комиссию, созданную МБУ «Пестовская СШОР».

Составы и порядок деятельности оценочных комиссий регламентируются локальными нормативными актами МБУ «Пестовская СШОР».

Оценочная комиссия, созданная управлением по спорту и молодёжной политике, рассматривает отчеты руководителя учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчета руководителя МБУ «Пестовская СШОР» оценочная комиссия, созданная управлением по спорту и молодёжной политике, готовит предложение о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) заместителя руководителя и главного бухгалтера (заместителю руководителя

и главному бухгалтеру) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения – управлением и оформляется приказом управления;

в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Перечень показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности устанавливается локальным нормативным актом МБУ «Пестовская СШОР».

3.Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

3.3. Оплата труда тренеров учреждения производится из расчета тренерской нагрузки, а также фактической численности занимающихся в группе в пределах установленного максимального количества в соответствии с программой спортивной подготовки по виду спорта.

Оплата труда тренеров (включая старшего) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности занимающихся в группе в пределах установленного максимального количества.

Оплата труда тренеру устанавливается из расчета от установленного оклада за каждого занимающегося в процентном отношении.

Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося (процент от должностного оклада):

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Период	Норматив оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (% от ставки)		
			группа видов спорта <*>		
			I	II	III

1.	Начальной подготовки	до одного года обучения	3	3	3
		свыше одного года обучения	6	5	4
2.	Тренировочный	первые два года обучения	9	8	7
		свыше двух лет обучения	15	13	11
1	2	3	4	5	6
3.	Спортивного совершенствования	до одного года	24	21	18
		свыше года	39	34	29
4.	Высшего спортивного мастерства	весь период	устанавливается руководителем учреждения		

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:	Например, виды спорта МБУ «Пестовская СШОР» на 01.09.2019
к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;	лыжные гонки, плавание, академическая гребля
ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);	баскетбол настольный теннис
к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.	

На всех этапах обучения оплата труда тренеров по смежным видам спорта (хореография и др.) при условии одновременной работы с занимающимися производится в размере до 50 % оклада (тарифной ставки), предусмотренном для основного тренера.

Норма часов тренерской работы (тренерской нагрузки) за ставку заработной платы (нормируемая часть) тренерам (старшим тренерам) учреждения устанавливается в объеме 24 часа в неделю.

Для расчета заработной платы тренерам руководитель учреждения ежегодно на начало тренировочного года или на момент изменения условий оплаты труда утверждает тарификационные списки.

3.4. К должностным окладам тренеров учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;
коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;
коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

3.5. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации и устанавливается в следующих размерах:
высшая квалификационная категория – 0,8;
первая квалификационная категория – 0,5;
вторая квалификационная категория - 0,3

3.6. Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, может устанавливаться на тренировочный или календарный год.
При наличии у работника учреждения нескольких государственных или ведомственных званий или наград повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду по выбору работника учреждения.

Повышающий коэффициент за опыт и достижения работниками, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	0,5-1,0
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,4-0,5
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,2-0,4
4.	За другие ведомственные награды и звания по усмотрению департамента на основании	0,1-0,2

	нормативного правового акта Правительства Новгородской области	

3.7. Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу тренера устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к окладу (должностному окладу) тренера устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия - с начала тренировочного (01 сентября) года в течение одного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) тренерам устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер повышающего коэффициента к окладу (ставке) за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0
		2-3	до 1,6
		4-6	до 1,0
		участие	До 0,8
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6
		2-3	до 1,0
		4-6	до 0,8
		участие	до 0,6
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0
		2-3	до 0,8
		4-6	до 0,6
		участие	до 0,4
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский	1	до 0,8
		2-3	до 0,6
		4-6	до 0,4
		участие	до 0,2

	Олимпийский фестиваль		
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6
		2-3	до 0,4
		4-6	до 0,2
		участие	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 1,00
		2-3	до 0,80
		4-6	до 0,60
		участие	до 0,40
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,80
		2-3	до 0,60
		4-6	до 0,40
		участие	до 0,20
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,60
		2-3	до 0,40
		4-6	до 0,20
		участие	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 0,40
		2-3	до 0,20
		4-6	-
		участие	-
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 1,00
		2-3	до 0,80
		4-6	до 0,60
		участие	до 0,40
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,80
		2-3	до 0,60
		4-6	до 0,40
		участие	до 0,20
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 0,60
		2-3	до 0,40
		4-6	до 0,20
		участие	-

3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 0,40
		2-3	до 0,20
		4-6	-
		участие	-

3.8. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) тренеров, в том числе вновь принятым тренерам с сохранением за ними контингента от предыдущего тренера, принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда и утверждает приказом МБУ «Пестовская СШОР».

3.9. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты 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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

доплата до минимального размера оплаты труда по Новгородской области.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются разделом 5 Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам.

3.10. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплата молодому специалисту;

выплата за право использовать в наименовании учреждения слова «олимпийский»;

выплата тренерам и иным специалистам, ранее проходившим спортивную подготовку в учреждении;

выплата за наставничество;

выплата за подготовку спортсмена высокого класса;

выплата тренерам и иным специалистам учреждения, расположенного в сельской местности;

премиальные выплаты по итогам работы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплата за интенсивность труда работникам (за исключением тренеров) устанавливается с учетом интенсивности и напряженности

выполняемой работы в размере до 400% должностного оклада (Приложение 3).

4.2. Выплаты за интенсивность труда тренерам устанавливаются на каждое 01 сентября нового тренировочного года на один год по результатам работы предшествующего тренировочного года и устанавливается в процентах от ставки заработной платы:

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	80% спортсменов, успешно сдавших контрольные переводные нормативы за отчетный период.	25%
Качество спортивной подготовки: выполнение спортивных разрядов за тренировочный год. Учитывается наилучший результат по приказам о присвоении спортивных разрядов в течение тренировочного года (с 1 января по 31 декабря).	Массовые разряды: -3 - 5 спортсменов; - 6 и более спортсменов. 1-ый разряд: - до 2 спортсменов; - 3 и более спортсменов. КМС: - 1 спортсмен; - 2 и более спортсменов. МС: - 1 спортсмен; - 2 и более спортсменов.	 12% 15% 15% 18% 20% 22% 25% 27%
Результативность участия спортсменов в официальных соревнованиях в течение тренировочного года. Учитывается наилучший результат соревнований при наличии подтверждающих документов: - копии календаря соревнований; -положения о соревнованиях; - приказов о выезде; -выписки из протокола соревнований; - грамот.	Победители и призеры в межрайонных соревнованиях: - до 2 спортсменов; - 3 и более спортсмена. Победители и призеры в региональных соревнованиях и финальных соревнованиях спартакиады обучающихся Новгородской области: - до 2 спортсменов; - 3 и более спортсмена. Победители и призеры в межрегиональных соревнованиях: - до 2 спортсменов;	 12% 15% 18% 20% 22%

	- 3 и более спортсмена. Победители и призеры в соревнованиях федерального округа: - до 2 спортсменов; - 3 и более спортсменов.	25% 27% 30%
Организация тренировочных сборов	- до 10 спортсменов в смену; -от 10 до 20 спортсменов в смену; -от 20 и более спортсменов в смену	12% 15% 18%

По результатам внутришкольного контроля, на основании приказа руководителя в течение тренировочного года тренерам этапа начальной подготовки и тренировочного этапа может быть установлена стимулирующая надбавка за сохранность контингента (численность спортсменов, посещающих тренировочные занятия, не ниже 60% от общего количества спортсменов в группе), сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, в размере до 15 % от ставки заработной платы.

Выплаты за интенсивность труда по результатам работы предшествующего тренировочного года вновь принятым тренерам с сохранением за ними контингента от предыдущего тренера устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда и утверждаются приказом МБУ «Пестовская СШОР».

4.3. Выплата за высокие результаты работы осуществляется единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством спорта Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет трудовой деятельности в учреждениях физической культуры. Рекомендуемый размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

от 2 до 5 лет –10 процентов
от 5 до 10 лет –15 процентов
от 10 лет до 15 лет –20 процентов
от 15 до 20 лет –25 процентов
более 20 лет - 30 процентов

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа непрерывной работы, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается управлением по спорту и молодежной политике, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждения – приказом директора учреждения.

Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается ежегодно на 01 января.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

4.5. Тренерам, имеющим статус молодого специалиста, устанавливается выплата на период первых четырех лет работы в учреждении в размере до 50 процентов к должностному окладу (ставки заработной платы).

В рамках настоящего Положения статус молодого специалиста определяется при наличии условий, а именно:

возраст до 35 лет;

среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, полученное впервые;

впервые поступает на работу по полученной специальности;

заключает трудовой договор с учреждением не позднее 1 года после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста однократно действителен в течение 4 лет с момента заключения с работником учреждения трудового договора. В случае перевода из одной спортивной организации в другую статус за молодым специалистом сохраняется и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 4 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе руководителя учреждения по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации (пункты 5 - 8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для лиц, окончивших организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования, имеющих государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

4.6. Выплаты к ставке заработной платы тренерам и иным специалистам учреждения, имеющего в соответствии с законодательством право использовать в своем наименовании слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания устанавливаются в размере 15 процентов.

4.7. Выплаты к ставке заработной платы тренеру при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки устанавливается в размере до 15 процентов от должностного оклада.

4.8. Выплаты к ставке заработной платы тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение устанавливается в размере до 15 процентов от должностного оклада.

4.9. Выплаты тренерам и иным специалистам, ранее участвовавшим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, в размере до 15 процентов от должностного оклада.

4.10. Выплаты к ставке заработной платы тренерам и иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку в учреждении, расположенном в сельской местности устанавливается в размере до 15 процентов от должностного оклада.

4.11. Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и направляет его в оценочную комиссию.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются локальным актом учреждения.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения и оформляется приказом учреждения.

Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Перечень показателей эффективности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается руководителем и утверждается локальным актом учреждения.

4.12. В целях материального поощрения работник может быть награжден премией, ценным подарком за добросовестное исполнение должностных обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества выполняемых работ, продолжительную и безупречную работу, за другие достижения в труде, а также в связи с личным юбилеем или праздничным днем.

Решение о награждении материальным поощрением и его конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – управлением по спорту и молодежной политике и оформляется приказом;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

4.13. Работнику могут выплачиваться премии, не связанные с производственным процессом, при наступлении определенных событий, в следующем размере:

а) премия к юбилейной дате работника (начиная с 40 лет и каждые 10 лет) – до 50 % от оклада;

б) премия к профессиональному празднику – до 20 % от оклада;

в) премия к юбилею организации – до 15 % от оклада;

г) премия к праздничному дню (8 марта, День защитника Отечества) – до 15% от оклада.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 % оклада (должного оклада).

5.2. Выплата работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Выплата работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 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.

5.4. Выплата работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской

Федерации и составляет 30% от ставки заработной платы (должностного оклада).
5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в процентах от должностного оклада.
6. Условия выплаты материальной помощи
6.1. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:
смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;
утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
рождения ребенка;
свадьбы;
в других случаях при наличии уважительных причин.
Решение о выплате материальной помощи руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.
Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:
в отношении руководителя учреждения – управлением по спорту и молодежной политике и оформляется приказом;
в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.
Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.
6.2. В целях повышения социальной защищенности и материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей работникам учреждения может быть оказана иная материальная помощь в соответствии с приказом руководителя учреждения.
6.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Пестовская спортивная школа олимпийского
резерва» (МБУ «Пестовская СШОР»),
утвержденное приказом МБУ «Пестовская
СШОР» от 30.06.2020 № 33 «Об утверждении
Положения об оплате труда работников МБУ
«Пестовская СШОР» в новой редакции»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников культуры и спорта

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников культуры и спорта, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры и спорта первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5380=
1.2.	2 квалификационный уровень	5722=
2.	ПКГ «Должности работников культуры и спорта второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	6067=
2.2.	2 квалификационный уровень	6455=
2.3.	3 квалификационный уровень	6570=

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	3778=
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4808=
2.2.	2 квалификационный уровень	5192=
2.3.	3 квалификационный уровень	5722=
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
3.1.	1 квалификационный уровень	6638=

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4236=
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4808=
2.2.	2 квалификационный уровень	5036=
2.3.	3 квалификационный уровень	5266=
2.4.	4 квалификационный уровень	5494=
2.5.	5 квалификационный уровень	5491=
3.	ПКГ« Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	5952=
3.2.	2 квалификационный уровень	6180=
3.3.	3 квалификационный уровень	6410=
3.4.	4 квалификационный уровень	6638=
3.5.	5 квалификационный уровень	6753=
4.	ПКГ« Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	6868=
4.2.	3 квалификационный уровень	7096=

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые профессии рабочих

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	3892=
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4922=

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Пестовская спортивная школа олимпийского резерва» (МБУ «Пестовская СШОР»), утвержденное приказом МБУ «Пестовская СШОР» от 30.06.2020 № 33 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ «Пестовская СШОР» в новой редакции»

Оценка
эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания выше 100 процентов - 10 от 90 до 99 процентов – 5 ниже 90 процентов - 0	10
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2

1	2	3	4
1.3.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного обеспечения деятельности учреждения	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного обеспечения деятельности учреждения	10
1.4.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	2
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	-2
1.5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новгородской области	10
1.6.	Наличие и работа органов самоуправления: совета учреждения, педагогического совета и др. (планы, протоколы, приказы.)	Проведение не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения	8
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	5
		Нарушение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	-2
2.2.	Качество представления	Качественное представление бухгалтерских	5

1	2	3	4
	бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	
2.3.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания, внебюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	10
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-5
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-5
3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими услуги	Доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими услуги, составляющая 90 %	10
		Доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/ выполняющими государственные работы, составляющая менее 90 %	8
3.2.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих услуги	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих услуги	5
3.3.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Новгородской области	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Новгородской области	10
3.4.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров)	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты	5

1	2	3	4
	договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	Российской Федерации	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Пестовская спортивная школа
олимпийского резерва» (МБУ «Пестовская
СШОР»), утвержденное приказом МБУ
«Пестовская СШОР» от 30.06.2020 № 33
«Об утверждении Положения об оплате
труда работников МБУ «Пестовская СШОР»
в новой редакции»

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения (за исключением тренеров)

1. Критерии для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора:
- Обеспечение безопасности на объектах спорта МБУ «Пестовская СШОР» - до 40%;
- Ведение сайта учреждения, сайтов: ГМУ, госзакупки, ГИС – до 25%.

2. Критерии для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы главного бухгалтера:
- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – до 10%.

3. Критерий для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы инструктору-методисту:
- Своевременное и качественное ведение кадровой документации и номенклатуры дел (архив) – до 80%;
- Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации кадровой службы – до 20%;
- Ведение воинского учета – до 20%;
- Ведение работы по делам ГО и ЧС – до 20%;
- Ведение работы по противопожарной безопасности – до 20%;
- Ведение работы по охране труда – до 20%:
- Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – до 85%;
- Обновление локальных и нормативных актов МБУ «Пестовская СШОР» – до 100%;
- Присвоение разрядов спортсменами – до 35%.

4. Критерий для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы медицинской сестре:
- Отсутствие замечаний контролирующих органов, качественное ведение документации – до 60 %;
- Повышение нагрузки во время проведения спортивно-массовых мероприятий, летних оздоровительных лагерей и тренировочных сборов – до 75 %.

5. Критерий для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы заведующей хозяйственной части:
- Отсутствие замечаний по проверкам контролирующих органов – до 30%;
- Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – до 40%;
- Качественное ведение документации – до 40%;
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий на Лыжной базе, проведение ремонтных работ – до 40%;
- Обеспечение Лыжной базы необходимыми материально-техническими ценностями – до 40%.

6. Критерий для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы технику по эксплуатации и ремонту спортивной техники:

– Подготовка и содержание лыжной и лыжероллерной трассы (покос травы, вырубка кустарника, расчистка подъемов и спусков от корней и пней, засыпка канав и ям, а в зимнее время – поддержание ровной, плотной, снежной поверхности, нарезка лыжни) – до 300%.

7. Критерий для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочему по обслуживанию электрокотлов:

– Обслуживание электрохозяйства МБУ «Пестовская СШОР» и обеспечение пожарной безопасности электроустановок – до 30%;
– Отсутствие срывов в обеспечении объекта электроэнергий – до 30%;
– Содержание помещения котельной и прилегающей территории в надлежащем санитарном состоянии – до 30%.

8. Критерии расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы сторожу, уборщику служебных помещений, дежурному по спортивному залу:

– наличие дополнительной нагрузки, выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – до 400%.

9. Критерий для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы инструктору по спорту:

- наличие дополнительной нагрузки, выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – до 100 %.

10. Критерий для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы спортсмену:

- наличие дополнительной нагрузки, выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – до 200 %