

СОГЛАСОВАНО

министр физической культуры и
спорта Ставропольского края



А.В. Толбатов

УТВЕРЖДЕНО

приказом государственного бюджетного
учреждения Ставропольского края
«Комплексная спортивная школа»
от _____ 20 _____ № _____



Т.В. Савельева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
Ставропольского края «Комплексная спортивная школа»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г. протокол № 13, постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021 годы между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на федеральном уровне от 10 октября 2019 г. и приказом министерства физической культуры и спорта Ставропольского края от 26 декабря 2019 г. № 1501/01-01 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края» и определяет условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Комплексная спортивная школа» (далее соответственно – Учреждение, Положение).

Установление и изменение совершенствование систем оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей,

оставшихся без попечения родителей», в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2014 году, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и (или) иного представительного органа работников Учреждения;

к) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организаций и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

м) установления стимулирующих выплат молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

2. Основные принципы

2.1. В соответствии со ст. 129 ТК РФ определяется, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Гарантированными являются тарифная часть и компенсационные выплаты, а стимулирующие - переменная часть, зависящая от результатов.

2.2. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией с участием органа первичной профсоюзной организации и (или) иного представительного органа работников Учреждения (принцип прозрачности).

3. Нормирование труда

3.1. Под нормированием труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, понимается определение нормы труда (количества занимающихся в группах, уровень подготовки) на ставку (далее - тарифицирование). Нормы нагрузки должны быть указаны в трудовых договорах

(дополнительных соглашениях) - эффективных контрактах. Тарифицирование проводится в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения с учетом следующих особенностей:

- тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона;

- нормирование труда целесообразно производить с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод);

б) по количеству занимающихся на каждом этапе (периоде) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод);

в) по количеству групп на каждом этапе (периоде) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) при условии наполняемости групп, не ниже установленных федеральными государственными стандартами спортивной подготовки по видам спорта;

г) по результатам спортивных достижений, занимающихся за определенный период подготовки («рейтинговый» метод).

3.2. Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

3.3. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, проводится в соответствии с планом комплектования Учреждения, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами Учреждения, при этом используя:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

3.4. Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладу в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы;

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

3.5. Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их

одновременной работы с занимающимися.

4. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Настоящим Положением учитываются следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников Учреждения:

1) формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств бюджета Ставропольского края и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2) фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год;

3) в структуру фонда оплаты труда включаются три основных составляющих:

4.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть).

4.3. Выплаты стимулирующего характера.

4.4. Выплаты компенсационного характера;

4) экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами Учреждения;

5) на выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда.

4.5. В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

б) оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей;

7) тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

4.6. В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы,

включается иная работа тренера 16 часов в неделю: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

8) для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях гражданско-правового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9) увеличение (индексация), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производить в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5. Начисление и выплата заработной платы

Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5.1 Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные руководителем Учреждения.

5.2 Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений.

5.3 Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

5.4 Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.5 Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

5.6 Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.7 Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза: 20-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца – аванс в размере 50 % зарплаты) и 5-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за расчетным месяцем).

5.8 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным

днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.9 При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже среднего заработка Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.10 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работы.

5.11 Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

5.12 Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

5.13 Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

5.14 Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.15 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

6. Расчет размера заработной платы работников

Руководитель Учреждения в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствии с требованиями статьи 57 ТК РФ и приказа Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» конкретизирует условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат.

6.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Штатное расписание утверждается руководителем и согласовывается с учредителем.

6.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов, служащих и рабочих учреждений.

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5783
2 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист; инструктор-методист (специалист по антидопинговому обеспечению); тренер; тренер по адаптивной физической	6206

	культуре; хореограф	
3 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист, тренер по адаптивной физической культуре, тренер	6558

**Профессиональная квалификационная группа должностей
специалистов физической культуры и спорта третьего уровня:**

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	9369

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
профессии рабочих первого уровня»:**

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	4475

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кладовщик; контролер контрольно-пропускного пункта; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; мойщик посуды; кухонный рабочий	
--	---	--

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; слесарь – электрик; повар	5468

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные	Должности специалистов, отнесенные	оклад
------------------	------------------------------------	-------

уровни	к квалификационным уровням	(должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник-программист; техник по труду	5468
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5578

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник) менеджер по связям с общественностью; психолог; специалист по защите информации;	6222

	специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по охране труда; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрисконсульт	
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	6957

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	5884

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
2 квалификационный уровень	врач-специалист	6879

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах финансово-хозяйственной

деятельности (далее - ФХД) учреждения - за счет субсидий из бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение Учреждением государственного задания, а также счет средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.4. Согласно постановлению Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 тренеры вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.5. Продолжительность работы по совместительству тренеров в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер по совместительству, тренирующий спортсменов (спортсменов-инструкторов) тренирует не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время спортсмен (спортсмен-инструктор) проходит самостоятельную подготовку согласно индивидуальным планам подготовки.

6.6. Система оплаты труда на этапе начальной подготовки определяется в зависимости от объема недельной тренировочной работы. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

6.7. Система оплаты труда в тренировочных группах, спортивного совершенствования (оплата по нормативу за каждого занимающегося) определяется Учреждением.

6.8. Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководства и тренерского совета Учреждения, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководства Учреждения (комиссией) по представлению тренерского совета Учреждения.

6.9. Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя Учреждения или приложением к соглашению о сотрудничестве между учреждениями, осуществляющими спортивную подготовку, и иных учреждений, участвующих в реализации программы спортивной подготовки.

7. Стимулирующий коэффициент к окладу (должностному окладу)

7.1. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом

обеспечения финансовыми средствами, применяется коэффициент квалификации.

7.2. По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.3 Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливаются на календарный год приказом руководителя Учреждения.

7.4 Применение всех коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.5. Коэффициент квалификации к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы работника на коэффициент.

7.6. Размер выплат по коэффициенту к тарифной ставке заработной платы определяется путем умножения тарифной ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской нагрузки на коэффициент.

**Размеры
коэффициента квалификации тренеров
и других специалистов, прошедших аттестацию
и имеющих квалификационную категорию**

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	до 0,3
первая квалификационная категория	до 0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,1

8. Стимулирующие выплаты

8.1 Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

а) за результативное участие в подготовке спортсмена и выступление самого спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- б) выплаты за подготовку спортсмена;
- в) выплаты молодым специалистам и наставникам;
- г) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- д) выплаты за качество выполняемых работ;
- е) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ж) выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

д) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и (или) иным представительным органом работников Учреждения.

Устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника 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.

8.2. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях:

тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку;

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

заместителю директора Учреждения непосредственно отвечавшего за подготовку спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Все виды стимулирующих выплат устанавливаются руководителем учреждения на основании протокола постоянно действующей комиссии по установлению стимулирующих выплат.

**Размеры
стимулирующей выплаты работникам за результативное участие
в подготовке спортсмена (команды),
участвующего в соревнованиях**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки зароботной платы тренера, тренера- преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу (второй тренер)	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1

	юношеский Олимпийский фестиваль				
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		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 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					

3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
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 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

Стимулирующая выплата к должностному окладу, тарифной ставке заработной платы работника за подготовку спортсмена устанавливается на основании протокола постоянно действующей комиссии по установлению стимулирующих выплат, после утверждаются приказом руководителя Учреждения по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а

срок ее действия - с момента, показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного 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).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

8.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применяются стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам (тренерам, другим специалистам) в возрасте до 35 лет) устанавливаются руководителем Учреждения путем издания распорядительного акта и выплачивается ежемесячно в течение 3 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 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением на постоянной основе при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- до 50 % к должностному окладу - молодому специалисту, трудовой стаж которого не превышает 3 лет;

- до 10 % тренеру-наставнику по утвержденным критериям.

8.5. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размеры принимается руководителем Учреждения путем издания распорядительного акта на основании протокола постоянно действующей комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок до одного года.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада),

		ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80 %)	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80 %)	До 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	До 40

8.6. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставке заработной платы работника, устанавливаются на квартал в течение соответствующего календарного года в размере до 3-кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении и размере выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается руководителем Учреждения на основании протокола постоянно действующей комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с оценочными листами выполнения работниками критериев и показателей, указанных в Перечне критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Комплексная спортивная школа» за качество выполняемых работ (приложение № 1), заполненными непосредственными руководителями.

Перечень критериев и показателей разрабатывается Учреждением самостоятельно и согласовывается с министерством физической культуры и спорта Ставропольского края.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения – за счет субсидий из бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение государственного задания и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.7. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава Учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**Размеры
стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу
лет в процентах от оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы**

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

8.8. Размеры выплат за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами.

**Размеры выплат
за опыт и достижения работникам, имеющим
государственные и ведомственные звания и награды**

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
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», За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	до 50 %

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»	до 20 %
---	---------

8.9. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного задания;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений, осуществляющих спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, к профессиональным и общегосударственным праздникам, а также за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премирование работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения и по согласованию с первичной профсоюзной организацией (при ее наличии) и (или) иного представительного органа работников Учреждения на основании протокола созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат персонально в отношении каждого работника в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (работ), а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта Учреждения (приказ руководителя), в приказе о

премировании устанавливается максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы, но не более трех должностных окладов в год. Порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы: в процентах к окладу (должностному окладу); в абсолютном размере.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в Учреждении за счет субсидий из бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнения государственного задания на текущий финансовый год, при этом все расходы на оплату труда не должны превышать утвержденные показатели плана ФХД учреждения.

8.10. В случае получения работником Учреждения дисциплинарного взыскания, премиальные выплаты ему не производятся. Выплаты за качество выполняемых работ, выплачиваемые к должностному окладу, ставке заработной платы работника, в случае получения им дисциплинарного взыскания, устанавливаются в размере до 1,8 кратного размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), для заместителей до 1,3 кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным группам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника, если иное не установлено трудовым законодательством.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, согласно настоящему Положению:

9.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

При этом Учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

9.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с

учетом мнения представительного органа работников.

9.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам работников или абсолютных размерах в соответствии с видами выплат компенсационного характера, в пределах фонда заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством РФ и законодательством Ставропольского края.

9.4. Выплаты за работу в ночное время производятся работнику за каждый час работы.

Ночным считается время с 22:00 до 06:00.

Размер доплаты – 20% от оклада (должностного оклада) за час работы работника.

9.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работником в двойном размере, в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

10. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в Учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Применяются следующие варианты методик расчета оплаты труда тренерского состава.

1) при «почасовом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times Kn / 18 \times S, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами учреждения (Положением об оплате труда, коллективным договором);

Kn - количество часов в неделю, проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) тренировочных занятий;

S - коэффициент специализации.

2) При «подушевом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times Ks \times S, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

n_1, n_2, \dots, n_n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k_1, k_2, \dots, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

3) при «групповом» методе расчет оклада (должностного оклада) ($Д_о$) производится по формуле:

$Д_о = Об \times (g_1 \times r_1 \times v_1 + g_2 \times r_2 \times v_2 + \dots + g_n \times r_n \times v_n) \times K_s \times S$, где

$Об$ - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами учреждения,

g_1, g_2, \dots, g_{nu} - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

r_1, r_2, \dots, r_n - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

4) при «рейтинговом» методе расчет должностного оклада (ставки) ($Д_о$) производится по формуле:

$Д_о = Об \times R \times K_n \times K_s \times S$, где

$Об$ - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами учреждения,

R - расчетная часовая ставка оплаты труда тренера, установленная ему локальными нормативными актами учреждения с учетом квалификации, опыта работы, достигнутых результатов (рейтинга),

K_n - количество часов в неделю, проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику занятий,

S - коэффициент специализации.

Размеры

расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой по виду спорта «бадминтон»

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (часы в неделю)	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (%)
НП	До одного года	10-16	32	6	3
	Свыше года	10-16	32	9	6

ТЭ	До 2-х лет (Т1)	8-10	20	14	9
	Свыше 2-х лет (Т2)	8-10	20	20	15
ССМ	Весь период	2-6	18	24	39
ВСМ	Весь период	1-6	18	32	45

**Размеры
расчетных нормативов за подготовку одного
спортсмена и для работы с группой по виду спорта «гандбол»**

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (часы в неделю)	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (%)
НП	До одного года	16	32	6	3
	Свыше года	16	32	8	6
ТЭ	До 2-х лет (Т1)	12	24	12	9
	Свыше 2-х лет (Т2)	12	24	16	15
ССМ	Весь период	5	15	18	39
ВСМ	Весь период	5	10	20	45

**Размеры
расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой
по виду спорта «бокс»**

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (часы в неделю)	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (%)
НП	Первый год	10	30	4,5	3
	Второй год	10	30	6	6

	Третий год	10	30	8	6
ТЭ	Первый год	10	16	10	9
	Второй год	8	16	12	9
	Третий год	8	16	14	15
	Четвертый год	8	16	16	15
	Пятый год	8	16	16	15
ССМ	Весь период	не устанавливается	10	20	39
ВСМ	Весь период	не устанавливается	8	22	45

Размеры

расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой по виду спорта «рукопашный бой»

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальное количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (часы в неделю)	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (%)
НП	До одного года	12	24	6	3
	Свыше года	12	24	9	6
ТЭ	До 2-х лет (Т1)	10	20	12	9
	Свыше 2-х лет (Т2)	10	20	20	15
ССМ	Весь период	4	12	28	39
ВСМ	Весь период	2	6	32	45

Сокращения, используемые в таблицах:

НП - этап начальной подготовки;

Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми - 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми - 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции определяется по одному или нескольким следующим показателям:

отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений - 1,00 (0,0%);

для специализированных отделений, не включенных в Перечень учреждений, использующих наименование "Олимпийский" - 1,10 (10%);

для специализированных отделений, включенных в Перечень учреждений, использующих наименование "Олимпийский" - 1,15(15%).

В зависимости от используемой в Учреждении системы нормирования труда тренерского состава также применяются нормативы оплаты труда тренеров за результативную подготовку спортсмена, приведенные в таблице.

Данные нормативы целесообразно применять либо при расчете оклада (должностного оклада) (при подушном методе расчета), либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

Размер норматива оплаты труда тренера за результативную подготовку спортсмена устанавливаются по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами Учреждения.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами

Учреждения.

11. Системы оплаты труда заместителей руководителя

11.1. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя ГБУ СК «Комплексная спортивная школа». Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами Учреждения.

11.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

11.4. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

11.5. Заместителю руководителя производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие почетного или спортивного звания;
- за специализацию учреждения;
- за качество выполняемых работ в размере до 2-кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- премиальные выплаты по итогам работ.

11.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения, на основании решения постоянно действующей комиссии Учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей за результативность и эффективность работы Учреждения.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения - за счет субсидий бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение государственного задания.

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Комплексная спортивная школа» за результативность и эффективность работы

1. Заместитель директора по общим вопросам

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1.	Разработка и внедрение предложений по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины	до 0,2
2.	Увеличение или сохранность контингента учреждения	до 0,2
3.	Успешная организация, проведение и участие в конференциях, семинарах, конкурсах, выставках, курсах повышения квалификации	до 0,2
4.	Своевременность и качество составления планов работы, подготовки и сдачи справок, отчетов.	до 0,3
5.	Перевод нововведений в режим функционирования в результате успешной апробации	до 0,1
6.	Участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	до 0,2
7.	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений	до 0,2
8.	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 0,2
9.	Информационная гласность деятельности учреждения (анонсы в СМИ)	до 0,2
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей.	до 0,2
Итого:		до 2,0

2. Начальник спортивного отдела

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Успешное развитие учебно-методической, материально-технической базы, удовлетворяющей спортивным потребностям занимающихся, требованиям СанПина	до 0,3
2	Увеличение или сохранность контингента учреждения	до 0,4
3	Соблюдение внутреннего режима учреждения и сохранность государственного имущества	до 0,3
4	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны руководства (директор, заместитель директора)	до 0,4
5	Участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений (в течении квартала)	до 0,4
6	Отсутствие или положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	до 0,3

7	Повышение результативности выступлений учащихся на соревнованиях различного уровня (увеличение количества призовых мест, выполнений норм ЕВСК) (в течении квартала)	до 0,3
8	Информационная гласность деятельности учреждения (анонсы для официального сайта учреждения)	до 0,3
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей.	до 0,3
Итого:		до 3,0

3. Инженер

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Успешное развитие учебно-методической, материально-технической базы, удовлетворяющей требованиям СанПиНа	до 0,3
2	Отсутствие замечаний к выполнению оперативных планов по технической эксплуатации, ремонту и модернизации спортивного и технологического оборудования.	до 0,3
3	Успешная организация, проведение и участие в конференциях, семинарах, конкурсах, выставках, курсах повышения квалификации	до 0,3
4	Отсутствие замечаний к исправности и комплектности, физическим и техническим характеристикам предоставляемых организатору спортивного мероприятия спортивного и технологического оборудования, в соответствии требованиям вида спорта и положению или регламенту спортивных соревнований или требованиям организатора мероприятия, договорным обязательствам	до 0,3
5	Перевод нововведений в режим функционирования в результате успешной апробации	до 0,3
6	Участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	до 0,3
7	Отсутствие или положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	до 0,3
8	Предоставление необходимых технических ресурсов для проведения физкультурных, спортивных, массовых мероприятий, праздников в соответствии с заявками физкультурно-спортивных организаций и договорными обязательствами	до 0,3
9	Планирование, координирование и контролирование работы работников по технической эксплуатации, ремонту спортивного и технологического оборудования, связанную с проведением спортивных и иных массовых мероприятий, тренировок.	до 0,3
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей	до 0,3
Итого:		до 3,0

4. Инструктор-методист

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Подготовка документов в целях выполнения федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта (приказы по зачислению, переводу, отчислению, выезду на соревнования)	до 0,4
2	Разработка методических материалов, рекомендаций, обобщение опыта, инновационная деятельность (в течении квартала)	до 0,3

3	Своевременное обновление информационного стенда учреждения и обновление информации на официальном сайте учреждения	до 0,3
4	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны высшего руководства учреждения (директор, заместитель директора, начальник спортивного отдела)	до 0,4
5	Консультирование тренеров и занимающихся в группах спортивной направленности относительно программы тренировок, методических основ спортивной работы, проведение антидопинговой пропаганды	до 0,3
6	Отсутствие замечаний на проведение текущего контроля соблюдения правил охраны жизни и здоровья занимающихся во время тренировочного процесса	до 0,3
7	Координирование процесса отбора детей в группы спортивной подготовки по видам спорта, проведению их спортивной ориентации	до 0,3
8	Наличие мониторинга выполнения нормативов и результатов, достигнутых занимающимися в группах на всех этапах спортивной подготовки (прием контрольно-переводных нормативов)	до 0,3
9	Соблюдение внутреннего режима учреждения и сохранность государственного имущества	до 0,4
Итого:		до 3,0

5. Тренер (инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре)

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Сохранность контингента на всех этапах спортивной подготовки (в течении квартала)	до 0,3
2	Отсутствие замечаний на ведение требуемой документации (положения, протоколы соревнований, журналы и т.д.)	до 0,2
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, детей	до 0,2
4	Сохранность спортивного инвентаря и оборудования учреждения	до 0,3
5	Отсутствие случаев травматизма во время тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	до 0,3
6	Участие в спортивных мероприятиях, включенных в ЕКП, КП и календарные планы муниципальных образований, с целью повышения уровня спортивного мастерства тренирующихся (в течении квартала)	до 0,4
7	Достижение призовых мест, спортсменами ГБУ СК «Комплексная спортивная школа» на официальных спортивных и физкультурно-массовых спортивных мероприятиях в течении квартала	до 0,4
8	Сдача контрольно-переводных нормативов по годам и этапам спортивной подготовки в соответствии с программами спортивной подготовки на основе федеральных стандартов спортивной подготовки лицами, проходящими спортивную подготовку (в течении полугодия и не менее 90% от общего числа спортсменов в группе)	до 0,4
9	Проведение открытых тренировочных занятий, мастер классов и других мероприятий для спортсменов и тренеров	до 0,3
10	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны занимающихся	до 0,2
Итого:		до 3,0

6. Главный экономист (экономист)

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний к работе со стороны централизованной бухгалтерии	до 0,3
2	Эффективное использование средств бюджета Ставропольского края на выполнение государственного задания	до 0,3
3	Своевременная подготовка исходных данных для составления проектов хозяйственно-финансовой хозрасчетной деятельности Учреждения	до 0,3
4	Успешное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, и других информационных технологий	до 0,3
5	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 0,3
6	Качественное выполнение расчетов, необходимых для установления материальных и трудовых затрат, составление смет, заявок, подготовка различных обоснований, справок, периодической отчетности, определение экономической эффективности деятельности Учреждения	до 0,3
7	Участие в составлении перспективных и годовых планов работ, а также в выполнении мероприятий по повышению их эффективности	до 0,3
8	Качественное проведение экономического анализа хозяйственной деятельности Учреждения	до 0,4
9	Отсутствие замечаний по ведению сайта bus.gov	до 0,2
10	Разработка мер по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности Учреждения	до 0,3
	Итого:	до 3,0

7. Юрисконсульт

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Своевременная и качественная подготовка документов правового характера по заключению договоров, контрактов по результатам конкурсов, торгов, аукционов, проведенных на электронных площадках	до 0,5
2	Отсутствие замечаний со стороны руководства	до 0,2
3	Соблюдение сроков предоставления информации, запрашиваемой руководством	до 0,4
4	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	до 0,4
5	Участие в разработке и внедрении предложений по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины	до 0,5
6	Отсутствие замечаний по ведению сайта bus.gov	до 0,3
7	Консультация работников Учреждения по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, подготовка заключений, оказание содействия в оформлении документов и актов имущественно-правового характера	до 0,5
8	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 0,2
	Итого:	до 3,0

8. Делопроизводитель

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний по оформлению, ведению документации и ее отправка в установленные сроки	до 0,3
2	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства	до 0,3
3	Отсутствие замечаний по оформлению, с входящей и исходящей корреспонденцией	до 0,3
4	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	до 0,3
5	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 0,2
6	Оперативность выполняемой работы	до 0,3
7	Применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	до 0,3
8	Отсутствие замечаний по исполнению приказов руководителя	до 0,3
9	Отсутствие ошибок при составлении документов	до 0,3
10	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб от сотрудников и руководства.	до 0,3
11	Доставка документации без задержек до адресата	до 0,1
	Итого:	до 3,0

9. Специалист по кадрам

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Осуществление кадрового делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	до 0,4
2	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства	до 0,3
3	Отсутствие замечаний по оформлению первичной документации и передаче её в бухгалтерию	до 0,3
4	Оперативность выполняемой работы	до 0,3
5	Применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	до 0,3
6	Отсутствие замечаний по исполнению приказов руководителя	до 0,3
7	Отсутствие ошибок при составлении документов	до 0,3
8	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб от сотрудников и руководства.	до 0,4
9	Отсутствие замечаний по составлению отчетности и срокам её представления	до 0,3
10	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 0,1
	Итого:	до 3,0

10. Электрик

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Обеспечение бесперебойного электроснабжения	до 0,5
2	Отсутствие случаев сбоя работы энергетического оборудования по вине работников службы	до 0,5
3	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	до 0,5
4	Отсутствие замечаний на выполнение графиков проверки и обслуживания различного оборудования, систем вентиляции и кондиционирования, водоснабжения, водоотведения, отопления.	до 0,5
5	Обеспечение безопасных условий труда	до 0,3
6	Отсутствие нарушений правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	до 0,3
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	до 0,3
8	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	до 0,1
Итого:		до 3,0

11. Специалист по охране труда (Специалист по безопасности)

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов по организации охраны труда в учреждении	до 0,5
3	Отсутствие замечаний по проведению профилактической работы по предупреждению производственного травматизма	до 0,3
4	Осуществление контроля за состоянием и исправностью средств индивидуальной и коллективной защиты	до 0,5
5	Отсутствие замечаний на несвоевременность проведения вводных инструктажей, контроля за проведением инструктажей (первичных, повторных, внеплановых, целевых)	до 0,5
6	Оказание методической помощи руководителям в разработке новых и пересмотре действующих инструкций по охране труда	до 0,3
7	Осуществление контроля за выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в учреждении	до 0,3
8	Организация и определение контингента работников, подлежащих обязательным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам, пред рейсовым и пред сменным осмотрам. Отсутствие замечаний по контролю за его выполнением.	до 0,4
9	Наличие инструкций по охране труда на все рабочие места	до 0,1
10	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 0,1
Итого:		до 3,0

12. Администратор, старший администратор

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний по эффективному и культурному обслуживанию посетителей	до 0,5
2	Отсутствие жалоб посетителей по вопросам, касающимся оказываемых услуг	до 0,1
3	Своевременность контроля за соответствующим оформлением холла, размещением, обновлением и состоянием рекламы внутри и на здании	до 0,4
4	Отсутствие замечаний по приему, оформлению, хранению получаемых денежных средств	до 0,5
5	Отсутствие недостатков и хищений, а также излишков денежных средств	до 0,5
6	Оперативное информирование руководства об имеющихся недостатках в обслуживании посетителей, принимаемых мерах по их ликвидации	до 0,5
7	Отсутствие нарушений правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	до 0,5
	Итого:	до 3,0

13. Заведующий складом

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний на ненадлежащее состояние помещений нормам производственной санитарии и пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	до 0,3
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов	до 0,3
3	Участие в проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 0,3
4	Отсутствие замечаний по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению	до 0,5
5	Отсутствие замечаний на рациональное расходование материалов и средств, выделяемых для хозяйственных целей.	до 0,3
6	Участие в комиссиях по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и т.д.	до 0,4
7	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостатков и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	до 0,4
8	Отсутствие замечаний на работу подчиненных: гардеробщиков, уборщиков служебных помещений, уборщиков территории	до 0,4
9	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	до 0,1
	Итого:	до 3,0

14. Сантехник

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	до 0,5
2	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сетей, сетей вентиляции и кондиционирования, электрооборудования	до 0,3
3	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние подсобных помещений	до 0,3
4	Отсутствие замечаний по ведению оперативных журналов	до 0,4
5	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	до 0,3
6	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине работника	до 0,5
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирурующих органов	до 0,3
8	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирурующих органов	до 0,3
9	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	до 0,1
	Итого:	до 3,0

15. Врач, медицинская сестра (медицинский персонал)

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний от контролирующих органов по санитарному состоянию учреждения	до 0,5
2	Своевременное качественное оказание первой медицинской помощи в экстренных ситуациях	до 0,5
3	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание со стороны работников, обучающихся и их родителей	до 0,5
4	Отсутствие замечаний по учету и хранению медицинского оборудования и медикаментов, ведению отчетной документации по их движению	до 0,3
5	Качественное медицинское обслуживание спортивно-массовых мероприятий различного уровня	до 0,5
6	Проведение профилактической работы по поддержанию здоровья	до 0,3
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил пожарной безопасности, охраны труда,	до 0,3
8	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических правил	до 0,1
	Итого:	до 3,0

16. Техник - программист

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Организация работы, направленной на оптимизацию использования информационных технологий	до 0,1
2	Обеспечение сохранности и долговечности компьютерного, видео и аудио оборудования	до 0,4
3	Участие в организации и проведении спортивно-массовых мероприятиях и соревнованиях различного уровня	до 0,4
4	Отсутствие замечаний к ведению официального сайта учреждения, оперативности размещаемой информации	до 0,5
5	Отсутствие жалоб от сотрудников на работу программного обеспечения	до 0,5
6	Отсутствие жалоб от сотрудников на работу офисной техники	до 0,5
7	Отсутствие нарушений правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации информационно-технического обеспечения	до 0,3
8	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	до 0,3
	Итого:	до 3,0

17. Уборщик служебных помещений, дворник

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений (со стороны администрации и контролирующих служб города)	до 0,5
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны посетителей, детей, родителей	до 0,5
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности и правил пожарной безопасности	до 0,4
4	Отсутствие замечаний по применению моющих и дезинфицирующих средств и соблюдение правил безопасного их использования	до 0,5
5	Обеспечение бережного отношения к материальным ценностям учреждения	до 0,5
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания помещений и территории в ненадлежащем состоянии	до 0,5
7	Экономное расходование материальных средств, выделяемых для санитарных целей.	до 0,1
	Итого:	до 3,0

18. Водитель

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	до 0,3
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасно-	до 0,4

	сти	
3	Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и другой документации	до 0,3
4	Постоянное поддержание в рабочем состоянии транспортного средства	до 0,3
5	Обеспечение бережного отношения к материально-техническому оборудованию (ценностям) учреждения	до 0,3
6	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности	до 0,3
7	Отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля и строгое соблюдение норм содержания гаражных боксов	до 0,3
8	Отсутствие замечаний за нарушение ПДД	до 0,5
9	Выполнение дополнительных поручений руководителя учреждения	до 0,3
	Итого:	до 3,0

19. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№	Наименование критерия	К-т к должностному окладу
1	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	до 0,5
2	Отсутствие замечаний на подготовку спортивного зала к проведению учебно-тренировочных занятий и соревнований	до 0,4
3	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние спортзала и раздевалок	до 0,3
4	Отсутствие замечаний на подготовку трибун, ремонт сидений	до 0,4
5	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	до 0,3
6	Отсутствие замечаний на исправность спортивного оборудования	до 0,4
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирурующих органов	до 0,3
8	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов	до 0,3
9	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	до 0,1
	Итого:	до 3,0