

СОГЛАСОВАНО

Министр физической культуры
и спорта Ставропольского края

 Р.К.Марков

«11» сентября 2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СК «ЦАФКС»

 В.В.Бельчиков

«19» сентября 2016г.

**Положение об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения Ставропольского края
«Центр адаптивной физической культуры спорта»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Центр адаптивной физической культуры и спорта» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений на 2015 год, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г. протокол № 11, 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» (вместе с Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края), письмом Министерства спорта Российской Федерации № ВМ-04/10/2554 от 12 мая 2014 г. «О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации», приказом министерства физической культуры и спорта Ставропольского края от 28 октября 2015 г. № 995/01-01 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края», письмом Росспорта от 21 марта 2008 г. № ЮА-02-07/912 «Об учреждении адаптивной физической культуры и адаптивного спорта».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Центр адаптивной физической культуры и спорта» (далее – Учреждение).

2. Основные принципы

2.1. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации 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 выплаты – переменная часть, зависящая от результатов работы, выплачиваемая в пределах фонда оплаты труда.

2.1. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учтены 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 адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение следует за достижением результата (принцип своевременности);

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

- принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется комиссией с участием представительного органа работников (принцип прозрачности).

3. Нормирование труда

3.1. Тарифицирование работников Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, зависит от количества занимающихся на этапах подготовки, уровня подготовки, степени функциональных возможностей занимающихся и пр. Размер тарификационной нагрузки указывается в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) – эффективных контрактах.

3.2. Тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) года. В течение тренировочного года в соответствии с объективными причинами (изменение численности контингента, степени функциональных возможности занимающихся и пр.) работники могут быть перетарифицированы.

3.3. Нормирование труда проводится по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушный» метод).

3.4. Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с занимающимися на различных этапах (периодах) подготовки, может осуществляться с применением разных методов.

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

- 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).

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 вкладе в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

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

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

Оплата труда работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, не должна превышать половины от размера расчетного норматива оплаты труда за одного занимающегося, предусмотренного для основного тренера.

4. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств бюджета Ставропольского края и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год.

4.3. В структуру фонда оплаты труда включаются три основных составляющих:

- размер оклада (должностного оклада), для тренерского состава – заработная плата с учетом тарификационной нагрузки;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

4.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников

Учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения;

4.5. На выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда.

4.6. В случае если размер месячной заработной платы 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.

4.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.9. 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 срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.10. Увеличение (индексация), окладов (должностных окладов) работников Учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5. Расчет размера заработной платы работников

5.1. Размеры окладов (должностных окладов).

Оклад (должностной оклад) – 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) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в настоящем Положении 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 Учреждения и согласовывается с учредителем.

5.2. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов, служащих и рабочих Учреждения.

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

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту; спортсмен-инструктор	5145
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; тренер	7269
3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист; тренер	7579

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	дворник; сторож; уборщик служебных помещений	3981

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	4865
2 квалификационный уровень	сантехник	5497

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	дежурный по зданию	3593

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	техник; техник-программист	4865
2 квалификационный уровень	заведующий складом	4963

5 квалификационный уровень	начальник гаража	5536
----------------------------	------------------	------

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; электрик	5536
4 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6090

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	начальник (заведующий) отдела (спорткорпусом, базой отдыха; профилакторием и т.п.)	6319

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	5461

Профессиональная квалификационная группа
«Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием врач-специалист, провизор»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий медицинским пунктом	8120

Размеры окладов (должностных окладов) 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), предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности (далее – ФХД) Учреждения - за счет субсидий бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение государственного задания Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.3. Согласно статьям 282-285, 348.7 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлению министерства труда России от 30.06.2003 № 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.

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, работающий по совместительству, осуществляет тренировочный процесс с занимающимися (спортсменами-инструкторами) не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время занимающиеся (спортсмены-инструкторы) проходят самостоятельную подготовку согласно индивидуальным планам подготовки.

5.4. На всех этапах подготовки оплата труда работников Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, определяется в зависимости от расчетного норматива оплаты труда за каждого занимающегося по фактической численности на этапе (периоде) подготовки.

Для повышения эффективности работы по подготовке занимающихся, на основании решения руководителя 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 руководителя Учреждения, по представлению тренерского совета Учреждения.

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.

6. Стимулирующий коэффициент к должностному окладу

6.1. К должностным окладам по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, применяются коэффициент квалификации.

6.2. По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающего коэффициента к должностным окладам.

6.3. Применение коэффициента квалификации к должностным окладам

работников не образует нового должностного оклада работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.4. Коэффициент квалификации к должностному окладу, работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на коэффициент.

Коэффициент квалификации к должностным окладам устанавливаются на период действия соответствующей квалификационной категории.

Если в период действия установленного коэффициента квалификации, работник улучшил квалификационную категорию размер коэффициента квалификации соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

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

Уровень квалификации	Размер коэффициента квалификации
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
вторая квалификационная категория	0,1

6.5. Коэффициент квалификации по должности «спортсмен-инструктор» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания в соответствии с приказами Министерства спорта Российской Федерации и министерства физической культуры и спорта Ставропольского края.

Коэффициент квалификации к должностным окладам устанавливаются на период действия соответствующего спортивного разряда, спортивного звания. Для победителей и призеров официальных международных спортивных соревнований срок действия коэффициента квалификации устанавливается: до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса, для этапов Кубка Европы, мира на календарный год на основании протоколов, выписки из протоколов спортивных соревнований.

Если в период действия установленного коэффициента квалификации, работник улучшил спортивное звание, квалификационную категорию, результат, размер коэффициента квалификации соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Размеры коэффициента квалификации для должности «спортсмен-инструктор»:

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
0,01	0,25	0,5	1,0

7. Стимулирующие выплаты

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

- за результативную подготовку, результативное участие в подготовке спортсмена и результативное выступление самого спортсмена-инструктора в спортивных дисциплинах, включенных в программу Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных официальных международных, всероссийских, межрегиональных спортивных соревнований;

- выплаты молодым специалистам и наставникам;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж работы, выслугу лет;

- выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

- премиальные выплаты.

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 представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) работникам за подготовку и (или) результативное участие в подготовке спортсмена устанавливаются, как занимающегося в Учреждении, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

7.1. Стимулирующие выплаты работникам за результативную подготовку, результативное участие в подготовке спортсмена и результативное выступлении самого спортсмена-инструктора в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных, всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях устанавливаются:

- тренерам, непосредственно подготовившим спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных, всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях;

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

тренерам, тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого

спортивного результата на официальных международных, всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях;

-спортсмену-инструктору, достигшему значимого спортивного результата на официальных международных, всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях;

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

иным специалистам (инструкторам-методистам, в том числе и старшим, инструкторам по спорту, административно-управленческому, медицинскому, обслуживающему персоналу), оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных, всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях.

Размеры стимулирующих выплат работникам за результативную подготовку, результативное участие в подготовке спортсмена и результативное выступление самого спортсмена-инструктора в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых международных, всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада тренера, за результативную подготовку одного спортсмена и размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада спортсмену за результативное выступление на официальных спортивных соревнованиях	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу) работника за результативное участие в подготовке одного спортсмена	
				тренерскому составу	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Паралимпийские игры, Сурдолимпийские чемпионат мира	1	200	20	10
		2-3	160	16	8
		4-6	100	10	5
		участие	80	8	4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160	16	8
		2-3	100	10	5
		4-6	80	8	4
		участие	60	6	3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада тренера, за результативную подготовку одного спортсмена и размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада спортсмену за результативное выступление на официальных спортивных соревнованиях	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу) работника за результативное участие в подготовке одного спортсмена	
				тренерскому составу	ным специалистам
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
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	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
2.2	Первенство России (средн молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		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	80	10	5
		2-3	70	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	70	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	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	40	6	3
		2-3	20	4	2
		4-6	10	2	1
		участие	-	-	-

7.2. Стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за результативную подготовку, результативное участие в подготовке спортсмена, за результативное выступление самого спортсмена устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов

спортивных соревнований, 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, для этапов Кубка Европы и мира в течение одного календарного года.

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

7.3. Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам, другим специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

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

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением на постоянной основе, при условии работы в режиме полного рабочего времени;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Рекомендуется устанавливать следующие стимулирующие надбавки:

- 20% к должностному окладу - молодому специалисту трудовой стаж, которого не превышает 3-х лет;

- 10% тренеру – наставнику по утвержденным критериям.

7.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер и устанавливаются в процентах к должностным окладам тренеров.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	30

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада
Результативное выступление на официальных всероссийских спортивных соревнованиях (за исключением чемпионатов, первенств, Кубков России), межрегиональных, региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах, первенствах, Кубках, Спартакиадах федеральных округов, субъекта Российской Федерации	1 место 2 место 3 место	30 20 10

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к окладу (должностному окладу), устанавливаются работнику по результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Центр адаптивной физической культуры и спорта» за результативность и эффективность работы (приложение к настоящему Положению).

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к окладу (должностному окладу) работника, устанавливаются ежемесячно в размере не более 3-х кратного размера оклада (должностного оклада).

Решение об установлении и размер выплат за качество выполняемых работ к окладу (должностному окладу) принимается на основании протокола комиссии Учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Центр адаптивной физической культуры и спорта» за результативность и эффективность работы.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане ФХД Учреждения - за счет субсидий бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение государственного задания Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу)
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

Если работник работает в Учреждении по внутреннему совместительству, то выплата устанавливается только по основной должности.

7.7. Выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами производятся в процентах от оклада (должностного оклада) по наивысшей награде, имеющейся у работника.

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

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в % к окладу (должностному окладу)
-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»	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»	20

7.8. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются:

-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;

-качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка 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, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководителя.

Премирование работников Учреждения, осуществляется по решению руководителя Учреждения и по согласованию с представительным органом работников. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном значении.

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

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта Учреждения (приказа руководителя). При этом в локальном нормативном акте Учреждения устанавливается размер и порядок определения размера премиальной выплаты:

- в процентах к окладу (должностному окладу);
- в абсолютном размере.

8. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным группам в процентах от оклада (должностного оклада), 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.2. Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время - 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере 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 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.

По желанию работника, работающего 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.

8.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором.

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

8.6. Компенсационная выплата за особые условия труда выплачивается в размере 20 % к окладам (должностным окладам) следующим категориям работников, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии:

- тренер;
- инструктор - методист (включая старшего);
- инструктор по спорту;
- медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, заведующий медицинским пунктом;
- водитель автомобиля*;

- заместители директора (в том числе по спортивной работе, АХЧ и т.п.);
- специалист по кадрам.

*Компенсационная выплата выплачивается водителю автомобиля, осуществляющего перевозку занимающихся.

8.7. Выплаты за работу в пустынных и безводных местностях осуществляются в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 25.01.2006 № 3-п «Об установлении работникам государственных учреждений Ставропольского края, расположенных в отдельных муниципальных образованиях Ставропольского края, коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях», в следующих размерах:

1,15 - на территории Арзгирского, Левокумского и Нефтекумского (за исключением города Нефтекумска) муниципальных районов;

1,1 - на территории Апанасенковского, Благодарненского, Буденновского, Курского, Степновского, Туркменского муниципальных районов, в городе Буденновске и городе Нефтекумске Нефтекумского района.

Указанные выплаты к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

8.8. 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.

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

9. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

9.1. В расчет оплаты труда тренерского состава включается: заработная плата с учетом тарификационной нагрузки, стимулирующий коэффициент к должностному окладу (коэффициент квалификации), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. В Учреждении устанавливается «подушный» метод расчета оплаты труда тренерского состава.

$ЗПн = До \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n)$, где

$ЗПн$ – заработная плата с учетом тарификационной нагрузки;

$До$ – должностной оклад, предусмотренный 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 занимающегося

по каждому этапу (периоду) подготовки.

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося

Этапы подготовки	Период подготовки (лет)	Группа степени функциональных возможностей*	Минимальное количество занимающихся на этапах подготовки	Максимальное количество занимающихся на этапах подготовки	Максимальный объем недельной тренировочной нагрузки (час.)*	Размер расчетного норматива оплаты труда за одного занимающегося
НП	первый год	III	1	Максимальное количество занимающихся устанавливается локальным нормативным актом Учреждения	6	3,3%
		II	1		6	4,2%
		I	1		6	11,1%
	второй и последующие годы	III	1		9	6,3%
		II	1		9	8,3%
		I	1		9	25,0%
Т (СС)	первый год	III	1		12	8,3%
		II	1		12	10,0%
		I	1		12	25,0%
	второй-третий годы	III	1		18	13,3%
		II	1		18	16,7%
		I	1		18	33,3%
	четвертый и последующие годы	III	1		21	20,8%
		II	1		21	27,8%
		I	1		21	83,3%
ССМ	первый год	III	1		24	27,8%
		II	1		24	41,7%
		I	1		24	83,3%
	второй и последующие годы	III	1	27	33,3%	
		II	1	27	50,0%	
		I	1	27	100,0%	
ВСМ	весь период	III	1	30	50,0%	
		II	1	30	50,0%	
		I	1	30	100,0%	

Сокращения, используемые в таблице:

НП – этап начальной подготовки;

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

ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ – этап высшего спортивного мастерства.

*Группа, к которой относится занимающийся определяется в зависимости от степени его функциональных возможностей, требующихся для занятий определенным видом спорта.

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи с чем они нуждаются в относительно меньшей

посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях. Минимальный физический недостаток для допуска к соревнованиям лиц с ампутацией одной нижней конечности должен выражаться в том, чтобы ампутация проходила через голеностопный сустав. С ампутацией верхней конечности – через лучезапястный. При прочих поражениях опорно-двигательного аппарата укорочение конечности должно быть на 10 см.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются достаточно выраженными нарушениями.

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

Если правилами вида спорта (спортивной дисциплины) предусмотрено участие в соревнованиях занимающихся не инвалидов, то размер расчетного норматива оплаты труда устанавливается как за занимающегося, отнесенного к III группе степени функциональных возможностей.

**Норматив максимального объема тренировочной нагрузки по видам спорта (спортивным дисциплинам) определяется в программах спортивной подготовки, федеральных стандартах по спортивной подготовке и не может превышать максимальный объем тренировочной нагрузки. Отклонение от размера максимального объема тренировочной нагрузки на этапе начальной подготовки может составить не более 10%, на других этапах – не более 25%.

10. Системы оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров

10.1. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

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

10.4. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с настоящим Положением производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж работы, выслугу лет;

- выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;
- за качество выполняемых работ в размере не более 2-х кратного размера должностного оклада заработной платы;
- премиальные выплаты.

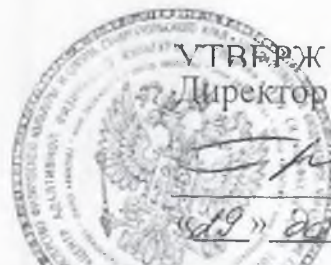
10.5. Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения постоянно действующей комиссии Учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Центр адаптивной физической культуры и спорта» за результативность и эффективность работы.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренного в плане ФХД Учреждения - за счет субсидий бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение государственного задания Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания работников
ГБУ СК «ЦАФКС» от 23.12.2015 № 1

СОГЛАСОВАНО
 Министр физической культуры
 и спорта Ставропольского края
 Р.К.Марков
 «11» августа 2015 г.



УТВЕРЖАЮ
 Директор ГБУ СК «ЦАФКС»

В.В.Бельчиков
 «19» августа 2015 г.

Приложение к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Центр адаптивной физической культуры и спорта»

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Центр адаптивной физической культуры и спорта» за результативность и эффективность работы

1. Заместитель директора

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Успешное развитие методической деятельности, удовлетворяющей направлению деятельности Учреждения и требованиям СанПина	0,1
2	Развитие материально-технической базы (приобретение инвентаря, оборудования, экипировки), ресурсного обеспечения тренировочного процесса и жизнедеятельности Учреждения	0,1
3	Организация режима антитеррора в Учреждении	0,2
4	Осуществление постоянного контроля за своевременным проведением мероприятий по производственной санитарии, пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2
5	Осуществление контроля за предписаниями пожарного надзора и других контролирующих органов	0,2
6	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности Учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	0,1
7	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,1
8	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	0,1
9	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	0,1
10	Участие в подготовке и проведении краевых спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	0,1
11	Отсутствие или положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	0,1
12	Реализация Учреждением мероприятий календарного плана	0,1
13	Информационная гласность деятельности Учреждения (работа со СМИ, наличие актуальной информации на стенде, сайте и т.д.)	0,1
14	Своевременное, достоверное и качественное представление отчетности и документации	0,2
15	Отсутствие замечаний со стороны Учредителя, руководителя	0,1
16	Исполнение других распоряжений директора, не вошедших в должностную инструкцию, но возникших в связи с производственной необходимостью	0,1

2. Заместитель директора по спортивной работе

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Успешное развитие методической деятельности, материально-технической базы, удовлетворяющей направлению деятельности Учреждения и требованиям СанПиНа	0,1
2	Увеличение и (или) сохранность контингента в течение года на всех этапах спортивной подготовки	0,2
3	Наличие занимающихся, включенных в сборные команды Российской Федерации по всем возрастным категориям	0,1
4	Достижение Учреждением, занимающимися или спортсменами на профессиональных конкурсах, спортивных соревнованиях призовых мест на региональном, всероссийском, международном уровнях	0,1
5	Участие в подготовке спортивных мероприятий различного уровня, показательных выступлений, проведении краевых тренировочных мероприятий (приказы, сметы, командирование и т.п.)	0,1
6	Наличие спортсменов, включенных в сборные команды Российской Федерации	0,2
7	Перевод нововведений в режим функционирования в результате успешной апробации	0,1
8	Отсутствие или положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	0,2
9	Реализация Учреждением мероприятий календарного плана	0,2
10	Информационная гласность деятельности Учреждения (работа со СМИ, наличие актуальной информации на стенде, сайте и т.д.)	0,1
11	Своевременное, достоверное и качественное представление отчетности и документации	0,1
12	Отсутствие замечаний со стороны Учредителя, руководителя	0,1
13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны занимающихся, их родителей, законных представителей	0,1
14	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним	0,2
15	Исполнение других распоряжений директора, не вошедших в должностную инструкцию, но возникших в связи с производственной необходимостью	0,1

3. Главный бухгалтер

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний главного распорядителя к составленному прогнозу бюджетной сметы на очередной финансовый год	0,2
2	Эффективное использование средств бюджета Ставропольского края на выполнение государственного задания	0,2
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, по постановке бухгалтерского учета, эффективного и целевого использования бюджетных ассигнований	0,2

4	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	0,2
5	Успешное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, и других информационных технологий	0,1
6	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	0,1
7	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0,2
8	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную уплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов	0,1
9	Исполнение в полном объеме предельных объемов финансирования на конец планового периода	0,1
10	Перевыполнение плана доходов Учреждения по внебюджетной деятельности	0,2
11	Досрочное определение ежемесячных результатов финансово-хозяйственной деятельности с целью оперативного управленческого учета	0,1
12	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,1
13	Отсутствие обоснованных жалоб от работников Учреждения по вопросам компетенции	0,1
14	Исполнение других распоряжений директора, не вошедших в должностную инструкцию, но возникших в связи с производственной необходимостью	0,1

4. Старший инструктор-методист, инструктор-методист

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Увеличение и (или) сохранность контингента в течение года на всех этапах спортивной подготовки	0,2
2	Подготовка документов для участия в конкурсах, соревнованиях различного ранга	0,2
3	Разработка методических материалов, рекомендаций, обобщение опыта, инновационная деятельность	0,2
4	Своевременное оформление наглядных пособий, обновление информационного стенда Учреждения	0,2
5	Участие в разработке программ спортивной подготовки с учетом индивидуальных и возрастных особенностей занимающихся	0,3
6	Организация и проведение мероприятий по обмену опытом между специалистами по физической культуре и спорту (семинары, мастер-классы, открытые занятия, рефераты и т.п.)	0,2
7	Оказание методической помощи тренерам в комплектовании контингента, проведение отбора и набора занимающихся	0,3
8	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,1
9	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним	0,2
10	Просветительская работа в области адаптивной физической культуры	0,2
11	Сотрудничество с общественными организациями, вузами и другими социальными институтами для профессионального самоопределения воспитанников	0,2

12	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2
13	Качественное ведение текущей документации, оперативное предоставление информации	0,2
14	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны лиц, проходящих спортивную подготовку	0,2
15	Положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий.	0,1

5. Тренер

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Увеличение и (или) сохранность контингента в течение года на всех этапах спортивной подготовки	0,3
2	Разработка индивидуальных планов тренировок спортсменов и программ подготовки	0,2
3	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление информации	0,2
4	Участие в подготовке спортивных мероприятий различного уровня, показательных выступлений, проведении краевых тренировочных мероприятий	0,3
5	Положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	0,2
6	Наличие спортсменов, выполнивших нормативы: мастера спорта кандидата в мастера спорта	0,3 0,2
7	Отсутствие «параллельного» зачета с другим регионом Российской Федерации	0,2
8	Проведение мероприятий по соблюдению антидопинговых правил	0,2
9	Организация профилактики вредных привычек, нарушения спортивного режима среди занимающихся	0,1
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны занимающихся, их родителей, законных представителей	0,2
11	Организация участия спортсменов в соревнованиях различного ранга	0,2
12	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2
13	Сохранность подотчетного имущества работодателя	0,2

6. Инструктор по спорту

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Увеличение и (или) сохранность контингента в течение года	0,3
2	Разработка индивидуальных планов тренировок для занимающихся	0,4
3	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление информации	0,4
4	Участие в подготовке спортивных мероприятий различного уровня, показательных выступлений, проведении краевых тренировочных мероприятий	0,3
5	Положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	0,2

6	Проведение мероприятий по соблюдению антидопинговых правил	0,2
7	Организация профилактики вредных привычек, нарушения спортивного режима среди занимающихся	0,3
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны занимающихся, их родителей, законных представителей	0,3
9	Организация участия спортсменов в соревнования различного ранга	0,1
10	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2
11	Сохранность подотчетного имущества работодателя	0,3

7. Спортсмен-инструктор

№	Наименование критерия	К должностному окладу
1	Отсутствие замечаний со стороны тренера по выполнению заданий, предусмотренных индивидуальным планом подготовки	0,4
2	Изучение и обобщение передового опыта по спортивной подготовки	0,1
3	Отсутствие «параллельного» зачета с другим регионом Российской Федерации	0,2
4	Оказание практической помощи молодым спортсменом, участие в показательных выступлениях, мастер-классах, открытых занятиях	0,3
5	Участие в краевых спортивно-массовых мероприятиях, спортивных соревнованиях различного ранга	0,3
6	Соблюдение спортивного режима, антидопинговых правил	0,4
7	Быть включенным в список кандидатов спортивных сборных Российской Федерации по соответствующему виду спорта (спортивной дисциплине) в текущем году	0,2
8	Выполнение контрольных нормативов на соответствующем этапе подготовки и улучшение показателей нормативов	0,4
9	Соблюдение правил спортивных соревнований, в том числе специализированных по виду спорта	0,3
10	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2
11	Внесение предложений по совершенствованию спортивной подготовки на различных этапах	0,2

8. Ведущий бухгалтер

№	Наименование критерия	К должностному окладу
1	Отсутствие замечаний к работе со стороны главного бухгалтера	0,2
2	Качественное оформление документации по результатам инвентаризации	0,2
3	Контроль над своевременным предоставлением и оплатой счетов поставщиков товаров и услуг	0,3
4	Обслуживание хозяйственной деятельности Учреждения	0,3
5	Контроль над отражением бухгалтерских операций в программном обеспечении «Кристалл»	0,3
6	Учет договоров по иным субсидиям и документов исполнения в ПО «Кристалл»	0,2
7	Подготовка материалов для внутреннего финансового контроля	0,3

8	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей и др.)	0,1
9	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2
10	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, расчетов и платежных обязательств	0,3
11	Успешное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, и других информационных технологий	0,3
12	Качественный учет расчетов с подотчетными лицами по выданным денежным средствам	0,3

9. Ведущий экономист

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний к работе со стороны главного бухгалтера	0,2
2	Эффективное использование средств бюджета Ставропольского края на выполнение государственного задания	0,3
3	Качественная работа по осуществлению контрактов и государственных закупок и контроль за правильностью осуществления расчетных операций	0,3
4	Своевременная подготовка исходных данных для составления проектов хозяйственно-финансовой хозрасчетной деятельности Учреждения	0,3
5	Успешное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, и других информационных технологий	0,2
6	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	0,1
7	Качественное выполнение расчетов, необходимых для установления материальных и трудовых затрат, составление смет, заявок, подготовка различных обоснований, справок, периодической отчетности, определение экономической эффективности деятельности Учреждения	0,3
8	Участие в составлении перспективных и годовых планов работ, а также в выполнении мероприятий по повышению их эффективности	0,3
9	Качественное проведение экономического анализа хозяйственной деятельности Учреждения	0,3
10	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2
11	Разработка мер по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности Учреждения	0,3
12	Качественное оформление документации для заключения договоров	0,2

10. Ведущий юрист-консультант

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Своевременная и качественная подготовка документов правового характера по заключению договоров, контрактов по результатам конкурсов, торгов, аукционов, проведенных на электронных площадках	0,3

2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и руководства	0,3
3	Организация и проведение семинаров, совещаний по разъяснению действующего законодательства	0,2
4	Досудебное урегулирование конфликтных ситуаций, предотвращение судебных (юридически обоснованных) разбирательств по вине Учреждения	0,3
5	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	0,3
6	Наличие выигранных судебных дел в последней инстанции	0,3
7	Разработка локальных нормативных актов Учреждения	0,3
8	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,1
9	Своевременная подготовка с другими сотрудниками материалов о правонарушениях (хищениях, недостачах, растратах и т.п.) для передачи их в арбитраж, следственные и судебные органы	0,3
10	Консультация работников Учреждения по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, подготовка заключений, оказание содействия в оформлении документов и актов имущественно-правового характера	0,2
11	Своевременный учет и хранение, находящихся в производстве и законченных исполнением судебных и арбитражных дел	0,2
12	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2

11. Юрисконсульт

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Своевременная и качественная подготовка документов правового характера по заключению договоров, контрактов по результатам конкурсов, торгов, аукционов, проведенных на электронных площадках	0,3
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и руководства	0,3
3	Организация и проведение семинаров, совещаний по разъяснению действующего законодательства	0,2
4	Досудебное урегулирование конфликтных ситуаций, предотвращение судебных (юридически обоснованных) разбирательств по вине Учреждения	0,3
5	Своевременно оформление документации по государственным закупкам в соответствии с действующим законодательством	0,3
6	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	0,3
7	Участие в разработке и внедрении предложений по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины	0,3
8	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,1
9	Своевременная подготовка с другими сотрудниками материалов о правонарушениях (хищениях, недостачах, растратах и т.п.) для передачи их в арбитраж, следственные и судебные органы	0,3

10	Консультация работников Учреждения по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, подготовка заключений, оказание содействия в оформлении документов и актов имущественно-правового характера	0,2
11	Участие в разработке локальных и нормативных актов Учреждения	0,2
12	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2

12. Специалист по кадрам

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и руководства	0,3
2	Качественное и своевременное предоставление отчетности, необходимой информации	0,2
3	Качественное ведение кадрового делопроизводства	0,3
4	Участие в разработке локальных нормативных актов Учреждения	0,3
5	Качество ведения и контроля делопроизводства	0,3
6	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	0,3
7	Оптимизация документооборота	0,3
8	Осуществление справочно-информационной деятельности по законодательству, нормативным актам организационно-правового характера	0,2
9	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	0,1
10	Соблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2
11	Соблюдение режима защиты персональных данных	0,3
12	Соблюдение режима по антитеррору	0,2

13. Заведующий спорткорпусом

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов, ответственного за пожарную безопасность Учреждения	0,3
2	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов и ответственного за ОТ и ТБ Учреждения	0,3
3	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	0,2
4	Качественное планирование, организация и контроль работы спорткорпуса	0,2
5	Своевременное и качественное предоставление учетно-отчетной документации и другой установленной документации руководству	0,3
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей	0,3
7	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сетей со стороны руководства	0,3

8	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений Учреждения со стороны руководства и контролирующих органов	0,3
9	Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	0,2
10	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	0,3
11	Соблюдение режима защиты персональных данных	0,1
12	Соблюдение режима по антитеррору	0,2

14.Заведующий базой отдыха (профилакторием)

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов, ответственного за пожарную безопасность Учреждения	0,3
2	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов и ответственного за ОТ и ТБ Учреждения	0,3
3	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	0,2
4	Качественное планирование, организация и контроль работы базы отдыха	0,2
5	Своевременное и качественное предоставление учетно-отчетной документации и другой установленной документации руководству	0,3
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей	0,3
7	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сетей со стороны руководства	0,3
8	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений баз отдыха со стороны руководства и отдыхающих	0,3
9	Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	0,2
10	Отсутствие замечаний за отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	0,3
11	Соблюдение режима защиты персональных данных	0,1
12	Соблюдение режима по антитеррору	0,2

15.Заведующий складом

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ и ТБ, правил пожарной безопасности	0,3
2	Своевременное обеспечение работников предметами хозяйственного обихода	0,3
3	Качественное ведение учета и своевременная отчетность в установленные сроки по основным средствам и малоценному хозяйственному инвентарю Учреждения	0,3
4	Отсутствие недостач по результатам инвентаризации	0,3

5	Осуществление мероприятий по повышению эффективности работы складского хозяйства	0,2
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей	0,3
7	Внедрение информационных технологий в систему учета и хранения товарно-материальных ценностей	0,2
8	Контроль за исправностью противопожарных средств на складе	0,2
9	Оперативная выдача и возврат на хранение материальных ценностей	0,3
10	Своевременна подача заявок руководству на приобретение материальных ценностей	0,3
11	Соблюдение режима по антитеррору	0,2
12	Эффективная организации использования материальных ценностей	0,1

16.Заведующий медицинским пунктом

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических требований к работе медицинского пункта, качественное ведение медицинской документации	0,2
2	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание со стороны работников и занимающихся, контроль за работой медицинского персонала	0,3
3	Отсутствие замечаний по учету и хранению медицинского оборудования и медикаментов, ведению отчетной документации по их движению, сбору и утилизации медицинских отходов	0,3
4	Качественное медицинское обслуживание спортивно-массовых мероприятий различного уровня	0,3
5	Проведение обучающих семинаров и консультаций по спортивной медицине для работников Учреждения	0,2
6	Эффективная работа по восстановлению спортсменов-инвалидов	0,3
7	Использование в работе современных методов восстановления здоровья спортсменов	0,3
8	Проведение санитарно-просветительской работы по укреплению здоровья и профилактики заболеваний, гигиены, режима питания, пропаганде здорового образа жизни, среди занимающихся и работников	0,3
9	Контроль за соблюдением стандартов медицинской помощи при выполнении своих обязанностей медицинским персоналом	0,2
10	Соблюдение правил ОТ и ТБ, пожарной безопасности	0,3
11	Соблюдение режима защиты персональных данных	0,2
12	Соблюдение режима по антитеррору	0,1

17.Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Своевременное качественное оказание первой медицинской помощи в экстренных ситуациях	0,3

2	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание со стороны работников и занимающихся	0,2
3	Отсутствие замечаний по учету и хранению медицинского оборудования и медикаментов, ведению отчетной документации по их движению, сбору и утилизации медицинских отходов	0,3
4	Качественное медицинское обслуживание спортивно-массовых мероприятий различного уровня	0,3
5	Проведение обучающих семинаров и консультаций по спортивной медицине для работников Учреждения	0,2
6	Эффективная работа по восстановлению спортсменов-инвалидов	0,3
7	Использование в работе современных методов восстановления здоровья спортсменов	0,3
8	Проведение санитарно-просветительской работы по укреплению здоровья и профилактики заболеваний, гигиены, режима питания, пропаганде здорового образа жизни, среди занимающихся и работников	0,3
9	Качественное ведение учетно-отчетной документации	0,2
10	Соблюдение правил ОТ и ТБ, пожарной безопасности	0,3
11	Соблюдение режима защиты персональных данных	0,2
12	Соблюдение режима по антитеррору	0,1

18. Начальник гаража

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Качественный контроль за соблюдением водителями правил технической эксплуатации автотранспортных средств и оказанием им необходимой технической помощи на линии	0,3
2	Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ и ТБ, правил пожарной безопасности	0,3
3	Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и другой документации	0,2
4	Постоянное поддержание в рабочем состоянии транспортного средства	0,3
5	Контроль за обеспечением горюче-смазочными материалами, за своевременным обслуживанием и правильным хранением подвижного состава	0,3
6	Соблюдение водителями правил и норм охраны труда, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	0,3
7	Проведение мероприятий по благоустройству гаража, озеленению и уборке прилегающей территории	0,2
8	Отсутствие замечаний за нарушение ПДД водителями	0,2
9	Выполнение разовых поручений руководства	0,3
10	Своевременное прохождение технического обслуживания и технического осмотра	0,3
11	Соблюдение режима защиты персональных данных	0,1
12	Соблюдение режима по антитеррору	0,2

19. Водитель автомобиля

№	Наименование критерия	к окладу
1	Отсутствие замечаний за несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	0,3

2	Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ и ТБ, правил пожарной безопасности	0,3
3	Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и другой документации	0,2
4	Постоянное поддержание в рабочем состоянии транспортного средства	0,3
5	Обеспечение бережного отношения к автотранспорту Учреждения	0,1
6	Содержание автомобиля в чистоте	0,3
7	Отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля и строгое соблюдение норм содержания гаражных боксов	0,2
8	Отсутствие замечаний за нарушение ПДД	0,3
9	Выполнение разовых поручений руководства	0,2
10	Своевременное прохождение технического обслуживания и технического осмотра	0,3
11	Соблюдение режима по антитеррору	0,2
12	Своевременный учет по использованию горюче-смазочных материалов	0,3

20. Техник-программист

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Организация использования информационных технологий в работе Учреждения	0,2
2	Отсутствие нарушений правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ, санитарно-гигиенических правил организации информационно-технического обеспечения	0,2
3	Отсутствие жалоб от работников на работу техники	0,2
4	Обеспечение сохранности и работоспособности компьютерной техники и оргтехники	0,3
5	Поддержка работоспособности официального сайта Учреждения	0,3
6	Внедрение новых технических и программных средств защиты, исключая тех или существенно затрудняющих несанкционированный доступ к служебной информации	0,3
7	Проведение обучающих семинаров, консультаций по использованию компьютерной техники и программного обеспечения для работников Учреждения	0,3
8	Оперативное устранение сбоев в работе компьютерной техники	0,3
9	Участие в организации защиты информации, персональных данных, разработка необходимой документации	0,3
10	Устранение неполадок в работе сети	0,3
11	Соблюдение режима защиты персональных данных	0,1
12	Своевременное обновление информации на официальном сайте Учреждения	0,2

21. Техник

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний со стороны руководства	0,3
2	Соблюдение правил пожарной безопасности и ОТ и ТБ	0,2
3	Своевременное исполнение заявок по ремонту	0,2

4	Участие в работе различных комиссий	0,3
5	Качественна подготовка помещений к сезону	0,3
6	Составление в случае необходимости дефектной ведомости по обслуживаемым объектам	0,3
7	Обеспечение сохранности вверенного имущества	0,3
8	Участие в текущих ремонтах зданий и сооружений	0,3
9	Внедрение мероприятий по озеленению и благоустройству прилегающей территории	0,2
10	Оперативное проведение мелкого ремонта	0,3
11	Соблюдение режима по антитеррору	0,2
12	Оперативное информирование руководства о выявленных недостатках в процессе работы	0,1

22.Электрик

№	Наименование критерия	к должностному окладу
1	Отсутствие замечаний со стороны руководства	0,3
2	Своевременное исполнение заявок по ремонту	0,2
3	Качественное выполнение разовых поручений непосредственного руководителя	0,3
4	Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ и ТБ, правил пожарной безопасности	0,3
5	Обеспечение исправного состояния, безаварийной и надежной работы электропроводок и электрических схем, осветительных электроустановок	0,3
6	Обеспечение бережного отношения к материальным ценностям Учреждения	0,3
7	Качественный ремонт элементов осветительных электроустановок, поврежденных электропроводок и электрических схем.	0,3
8	Оперативная ликвидация неисправности	0,3
9	Принятие мер по предупреждению преждевременного износа электропроводок, элементов осветительных электроустановок	0,2
10	Проведение регулярной диагностики технического состояния электропроводок и электрических схем, осветительных электроустановок	0,2
11	Соблюдение режима по антитеррору	0,2
12	Оперативное информирование руководства о выявленных недостатках в процессе работы	0,1

23.Сантехник

№	Наименование критерия	к окладу
1	Отсутствие замечаний со стороны руководства	0,3
2	Своевременное исполнение заявок по ремонту	0,2
3	Качественное выполнение разовых поручений непосредственного руководителя	0,3
4	Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ и ТБ, правил пожарной безопасности	0,3
5	Обеспечение исправного состояния, безаварийной и надежной работы обслуживаемых систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, правильной эксплуатации и своевременного ремонта	0,3
6	Обеспечение бережного отношения к материальным ценностям Учреждения	0,3

29

7	Качественный ремонт и сборка сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков	0,3
8	Оперативная ликвидация неисправности в работе систем	0,3
9	Принятие мер по предупреждению преждевременного износа обслуживаемых систем	0,2
10	Соблюдение планового обслуживания узлов водоснабжения и канализации	0,2
11	Соблюдение режима по антитеррору	0,2
12	Оперативное информирование руководства о выявленных недостатках в процессе работы	0,1

24. Уборщик служебных помещений

№	Наименование критерия	к окладу
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений со стороны руководства	0,3
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны работников и посетителей	0,3
3	Качественное выполнение разовых поручений непосредственного руководителя	0,2
4	Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ и ТБ, правил пожарной безопасности	0,3
5	Отсутствие замечаний по применению моющих и дезинфицирующих средств и соблюдение правил безопасного их использования и работы с ними	0,2
6	Обеспечение бережного отношения к материальным ценностям Учреждения	0,2
7	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	0,3
8	Качество генеральной уборки	0,3
9	Обслуживание массовых мероприятий	0,3
10	Соблюдение техники безопасности при использовании технических средств уборки	0,3
11	Соблюдение режима по антитеррору	0,2
12	Оперативное информирование руководства о выявленных недостатках в процессе работы	0,1

24. Дворник

№	Наименование критерия	к окладу
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории со стороны руководства	0,3
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны работников и посетителей	0,3
3	Качественное выполнение разовых поручений непосредственного руководителя	0,2
4	Отсутствие замечаний по ОТ и ТБ, техники безопасности и правил пожарной безопасности	0,3
5	Качественная и своевременная уборка территории	0,2
6	Обеспечение бережного отношения к материальным ценностям Учреждения	0,2
7	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	0,3
8	Качество генеральной уборки	0,3
9	Обслуживание массовых мероприятий	0,3
10	Соблюдение техники безопасности при использовании инструмента	0,3

11	Соблюдение режима по антитеррору	0,2
12	Оперативное информирование руководства о выявленных недостатках в процессе работы	0,1

25. Дежурный по зданию, сторож

№	Наименование критерия	к окладу, должностному окладу
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений, рабочего места и территории Учреждения	0,3
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу непосредственного начальника, посетителей, работников	0,3
3	Отсутствие краж имущества дежурного по зданию, сторожа и отсутствие замечаний по обеспечению режима тренировочного процесса на спортивных сооружениях	0,3
4	Обеспечение строгого соблюдения пропускного режима работы Учреждения	0,3
5	Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ и ТБ, правил пожарной безопасности	0,3
6	Качественное ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0,3
7	Обеспечение исправности и сохранность охраняемого имущества	0,2
8	Контроль общественного порядка	0,2
9	Контроль прибытия участников спортивно-зрелищных мероприятий, зрителей и занимающихся физической культурой	0,3
10	Информирование посетителей о расположении различных спортивных помещений Учреждения	0,2
11	Соблюдение режима по антитеррору	0,2
12	Соблюдение режима защиты персональных данных	0,1