



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЯРОВОЕ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЯРОВОЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

10.11.2023

№ 1478

г. Яровое

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике

Во исполнение Федерального закона от 30.04.2021 №127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и в соответствии с постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 № 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета» (с изменениями от 01.11.2019 №908, от 10.03.2020 №168, от 28.09.2020 №810, от 30.06.2022 №498, от 21.10.2022 №916, от 13.10.2023 №1304), в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике, финансируемых за счет средств бюджета города, повышения качества предоставляемых услуг, материальной заинтересованности работников в эффективности их труда,

ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике (прилагается).
2. Признать утратившими силу постановления Администрации города Яровое Алтайского края:

от 20.03.2017 № 239 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике»;

от 28.09.2022 № 793 «О внесении изменений в постановление Администрации города Яровое Алтайского края от 20.03.2017 №239 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике»;

от 03.11.2022 № 985 «О внесении изменений в постановление Администрации города Яровое Алтайского края от 20.03.2017 №239 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике»;

от 01.12.2022 № 1107 «О внесении изменений в постановление Администрации города Яровое Алтайского края от 20.03.2017 №239 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике»;

от 15.12.2022 № 1168 «О внесении изменений в постановление Администрации города Яровое Алтайского края от 20.03.2017 №239 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике».

3. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике, организовать разработку и принятие локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда, привести в соответствие коллективные договоры, обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников.

4. Организационному отделу направить настоящее постановление для опубликования в «Сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Яровое Алтайского края».

5. Отделу информационных технологий разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Яровое Алтайского края.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2023.

7. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Глава города



В.И. Шилов

Приложение
к постановлению
Администрации города
Яровое Алтайского края
от 10.11.2023 № 1478

Примерное Положение об оплате труда
работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере физической
культуры и спорта, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по
культуре, спорту и молодежной политике

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 №357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета» (с изменениями от 01.11.2019 №908, от 10.03.2020 №168, от 28.09.2020 №810, от 30.06.2022 №498, от 21.10.2022 №916, от 13.10.2023 №1304).

1.2. Настоящее примерное Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодёжной политике, и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера;

порядок применения стимулирующих выплат и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда формируется на основе принципов:

обеспечения зависимости величины оклада (должностного оклада), ставки заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества затраченного труда, условий труда;

обеспечения индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ, интенсивность и высокие результаты работы с учетом системы показателей, установленных локальными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы в муниципальном бюджетном учреждении устанавливаются системы оплаты труда работников учреждений с учетом:

положений профессиональных стандартов или Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня и порядка установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных для данной категории работников;

условий настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений на основе применения рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

1.5. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), поступающей в установленном порядке этому учреждению из бюджета города, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

1.6. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по штатным единицам;

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников муниципальных бюджетных учреждений в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, повышении качества тренировочного процесса и достижении высоких спортивных результатов, развитие творческой активности и инициативности.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов), на утвержденную в штатном расписании численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до наступления календарного года учредителем до руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

Месячная заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат и порядок их установления определяются работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

1.10. Настоящее примерное Положение является основой для разработки в муниципальных бюджетных учреждениях соответствующих положений по оплате труда работников, которые утверждаются локальными нормативными актами.

1.11. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются муниципальным бюджетным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным правовым актам об оплате труда работников учреждений.

1.12. Условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений осуществляются в соответствии с положением об оплате труда руководителей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части)

производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы (месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце).

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

2.4. Старшему тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю, специалистам по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта (в том числе старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту), осуществляющим образовательную деятельность, норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Норма часов физкультурно-оздоровительной работы работников в области физической культуры и спорта (инструктор по спорту) в неделю за ставку заработной платы составляет 30 часов в неделю.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников (старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя) и работников в области физической культуры и спорта (инструкторов по спорту), устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую старшим тренером-преподавателем, тренером-преподавателем, а также физкультурно-оздоровительную работу, выполняемую инструктором по спорту, с его письменного согласия сверх установленной нормы часов, в пределах установленного рабочего времени, за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально

фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

В рабочее время старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей, тренеров (включая главного, старшего) центров спортивной подготовки, и иных организаций, выполняющих функции аналогичные с центрами спортивной подготовки, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со спортсменами спортивных сборных команд, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

В рабочее время инструкторов по спорту, включается физкультурно-оздоровительная деятельность с населением различного возраста, подготовка к выполнению населением нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий, участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

2.5. Работники учреждения в пределах фонда оплаты труда имеют право на получение материальной помощи, порядок выплаты которой установлен в разделе 6 настоящего Положения.

2.6. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется при принятии Администрацией города Яровое Алтайского края решений об индексации (увеличении) оплаты труда.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

3. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения устанавливается

работодателем с учетом пункта 1.7 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемых работ.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений не может быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются с учетом дифференциации должностей.

Дифференциация должностей осуществляется путем оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при замещении соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности работников в соответствии с профессиональными стандартами по виду профессиональной деятельности (по области профессиональной деятельности) "Физическая культура и спорт", "Образование", "Здравоохранение", "Культура, искусство", иным видам профессиональной деятельности (областям профессиональной деятельности) или приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», иными приказами об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в определенной области профессиональной деятельности.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных

должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

3.2. К минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (приложение 1) применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) за квалификационную категорию (приложение 2);
2) за наличие спортивного разряда или спортивного звания спортсмена (спортсмена-инструктора) (приложение 3);

3) персональный повышающий (устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем муниципального бюджетного учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливается работникам муниципальных бюджетных учреждений в размере от 0,1 до 4,0.

Указанные выше коэффициенты образуют новый должностной оклад и учитываются в его составе при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и других повышающих коэффициентов.

3.3. Кроме того, к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (новым должностным окладам) работников применяются повышающие коэффициенты, которые не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и других повышающих коэффициентов:

1) за специфику работы (учитывает особенности функционирования учреждения, в том числе специализированных отделений, устанавливается в размере 0,15 и применяется при расчете заработной платы в отношении всех штатных работников):

учреждений, включенных в Перечень учреждений, использующих наименование «олимпийский», «паралимпийский», «сурдлимпийский» или слов, образованных на его основе;

учреждений системы спортивной подготовки и использующих в своем наименовании слова «центр спортивной подготовки» или выполняющих функции, аналогичные центру спортивной подготовки, в том числе профессиональные спортивные клубы, спортсмены которых проходят спортивную подготовку в рамках трудовой деятельности.

3.4. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится на основании приказа по учреждению и в следующие сроки:

при присвоении спортивного разряда или спортивного звания, при подготовке спортсмена высокого класса - с месяца, следующего, за месяцем в котором спортсменом показан спортивный результат;

при присвоении квалификационной категории, почетного (спортивного)

звания, иной личной награды согласно дате приказа органа (учреждения), присвоившего квалификационную категорию, почетное (спортивное) звание, иную личную награду.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеотраслевых должностей специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с утвержденными постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 № 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета» минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих с применением повышающих коэффициентов, предельные размеры которых определены названным постановлением.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений, путем применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с утвержденными постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 № 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета» минимальными размерами окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих с применением повышающих коэффициентов, предельные размеры которых определены названным постановлением.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по квалификационным группам рассчитываются на основе дифференциации профессий рабочих, включаемых в штатные расписания учреждений, путем применения к минимальному окладу повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

персонифицированная доплата.

4.2. Порядок установления выплат компенсационного характера.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.2.2. Виды выплат 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, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

В целях определения размера указанных выплат руководителем организуется проведение специальной оценки условий труда.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников, но не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных

для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент устанавливается в размере 1,25 и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты.

4.2.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5.1. Работникам учреждения производится оплата труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00).

Конкретный размер оплаты труда за работу в ночное время определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.2.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (не менее чем в двойном размере). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

4.2.5.3. Сверхурочная работа оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторного (за первые два часа) либо двойного (за последующие часы) оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарный оклад (должностной оклад). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.5.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения.

4.2.5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за эффективность (качество) выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии;
- иные выплаты.

5.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 № 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета».

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в

процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах с учетом разработанных систем стимулирования в учреждении.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ), утвержденной учредителем – органом местного самоуправления, или по согласованию с ним.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений учредителя в части реализации муниципальных программ. Ее размер определяется руководителем муниципального бюджетного учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или выплачивается в абсолютных величинах. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная выплата устанавливается работникам согласно приложения 4 к настоящему Положению.

5.5. Критериями дифференциации выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ могут являться:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Выплата за эффективность (качество) выполняемых работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполненных работ или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

Выплаты работникам (кроме тренеров-преподавателей) надбавок за

подготовку и (или) участие в подготовке спортсменов высокого класса устанавливаются согласно приложения 5 к настоящему Положению.

5.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

В стаж для установления названной надбавки включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, органах государственной власти, органах местного самоуправления.

5.7. Размер стимулирующей выплаты за наличие почетного (спортивного) звания, соответствующего профилю учреждения или занимаемой должности, за награды различного уровня, устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы согласно приложения 6 к настоящему Положению и производится на основании приказа по учреждению.

5.8. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

за наличие ученой степени доктора наук - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более 7000 руб.;

за наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более 3000 руб.

Данная выплата осуществляется на основании приказа по учреждению с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

5.9. В целях поощрения работников устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за качество выполняемых работ.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

При разработке критериев для премирования могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации мероприятий.

5.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

выплачивается единовременно по итогам исполнения таких работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за выполнение указанных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

5.11. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и вручением знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет);

в связи с выделением целевых средств из федерального, краевого, бюджета города на поощрение работников.

5.12. Работникам учреждений, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.13. В фонде оплаты труда учреждения предусматриваются средства на стимулирующие выплаты работникам, принимающим участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию системы спортивной подготовки для спортивных сборных команд Российской Федерации, Алтайского края.

5.14. Распределение и выплата работникам стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа учреждения в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении.

5.2. Выплаты стимулирующего характера работников, осуществляющих спортивную подготовку (иную физкультурно-оздоровительную деятельность).

5.2.1. Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта по видам спорта на каждом из этапов спортивной подготовки.

5.2.2. При установлении стимулирующих выплат учитываются требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

5.2.3. Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям,

осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую спортивную подготовку для спортивных сборных команд Российской Федерации, Алтайского края.

5.2.4. Тренерам, старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям и иным специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

5.2.5. Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

5.2.6. Тренерам, старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям и иным специалистам в возрасте до 35 лет устанавливаются стимулирующие выплаты, если указанные работники отвечают одновременно следующим требованиям:

получают или имеют профильное высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;

состоят в трудовых отношениях с учреждением на постоянной основе;

участвуют в разработке и реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта.

5.2.7. Работникам, условия труда которых связаны с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.2.8. Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, иным специалистам в области физической культуры и спорта, ранее участвовавшим не менее 2 лет в подготовке обучающегося, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, не ниже уровня спортивной сборной команды Российской Федерации, устанавливаются стимулирующие выплаты в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх.

5.2.9. Стимулирующая выплата тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается в соответствии с таблицей 1.

**Нормативы оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за
подготовку спортсмена высокого класса**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива, усл. ед.
1	2	3	4
1.	Личные соревнования, включая эстафеты, соревнования с участием групп, пар, экипажей		
1.1	Олимпийские игры	1	200
	Чемпионат мира	1	
1.2	Олимпийские игры	2-6	150
	Чемпионат мира	2-3	
	Чемпионат Европы	1-3	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
1.3	Чемпионат мира	4-6	120
	Чемпионат Европы	4-6	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3	
	Чемпионат России	1-3	
1.4	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	100
	Олимпийские игры	Участие	
	Чемпионат мира	Участие	
	Чемпионат Европы	Участие	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6	
1.5	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	100
	Первенство мира (юниоры)	1-3	
1.6	Первенство Европы (юниоры)	1-3	80
	Чемпионат России	4-6	
1.7	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3	80
	Первенство мира (юниоры)	4-6	
	Первенство Европы (юниоры)	4-6	
	Первенство России (юниоры)	1-3	
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
1.8	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	60
1.9	Первенство России (юниоры)	4-6	60

	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
1.10	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	50
1.11	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3	55
1.12	Официальные спортивные соревнования СФО, являющиеся этапом кубка России	1-3	30
2.	Соревнования в командных игровых видах спорта		
2.1	Олимпийские игры	1	200
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
2.2	Олимпийские игры	2-6	150
	Чемпионат мира	2-3	
	Чемпионат Европы	2-3	
2.3	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	100
2.4	Первенство мира (юниоры)	1-3	
	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
2.5	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	80
2.6	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
2.7	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	75
2.8	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	70
2.9	Подготовка команды (членов команды), занявшей места:		75
	на чемпионате России	1-3	
	на первенстве России (юниоры)	1-2	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
2.10	Подготовка команды (членов команды), занявшей места:		60
	на чемпионате России	4-6	
	на первенстве России (юниоры)	3-4	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3	

Учреждение системы спортивной подготовки имеет право устанавливать нормативы оплаты труда главного тренера, тренера, старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого

класса с учетом понижения на 10-30 % норматива оплаты труда за одного спортсмена (обучающегося) на официальных межрегиональных соревнованиях по отношению к официальным всероссийским соревнованиям.

Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Финал Спартакиады учащихся и финал Спартакиады молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе. Спартакиада сильнейших приравнивается к Чемпионату России.

В таблице 1 по итогам выступлений на международных, всероссийских спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а по итогам выступлений на всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в спортивные сборные команды субъектов Алтайского края.

В учреждениях на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом, могут быть созданы бригады тренерского состава. Норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена (обучающегося) распределяется между членами бригады по утвержденному коэффициенту трудового участия каждого специалиста с учетом объема, сложности и специфики его работы (в соответствии с утвержденным порядком).

При переводе обучающегося (спортсмена) из государственного (муниципального) бюджетного (казенного, автономного) учреждения, реализующего услуги как по предоставлению дополнительного образования, так и услуги по подготовке спортивного резерва, в иную государственную (муниципальную) организацию, реализующую дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, в том числе центр спортивной подготовки, в том числе исполняющих аналогичные функции, стимулирующая выплата за подготовку высококвалифицированного спортсмена в течение 4 лет со дня перевода обучающегося сохраняется за тренером-преподавателем (педагогом дополнительного образования), подготовившим обучающегося (спортсмена) к спортивным соревнованиям, на которых он достиг высоких результатов до перевода из учреждения дополнительного образования.

5.2.10. Тренерам, старшим тренерам-преподавателям, тренерам преподавателям, иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

6. Выплата материальной помощи

6.1. В пределах выделенных бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда работникам муниципальных бюджетных учреждений оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по следующим обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

Материальная помощь к отпуску работнику, принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем муниципального бюджетного учреждения на основании письменного заявления работника и с учетом мнения выборного органа работников.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, заведующего спортивным комплексом

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений и заведующего спортивным комплексом устанавливаются на 10 - 30% ниже окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей этих учреждений.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителей учреждений и заведующего спортивным комплексом, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителей этих учреждений, предусмотренных трудовыми договорами.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера

заработной платы руководителей учреждений и заработной платы заместителей руководителей и заведующего спортивным комплексом возлагается на руководителей учреждений.

7.2. Норматив численности заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 30 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя пересматривается учредителем не чаще 1 раза в год.

7.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений и заведующему спортивным комплексом осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

7.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений и заведующему спортивным комплексом устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Приложение 1
к примерному Положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений в сфере
физической культуры и спорта,
подведомственных Комитету
администрации г. Яровое по
культуре, спорту и молодежной
политике

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений в сфере
физической культуры и спорта

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1	2	инструктор-методист; тренер-преподаватель	5155
1.2	3	старший тренер-преподаватель	5523
2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2.1	1	инструктор по спорту	4787
2.2	2	тренер	5155
3	Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников		
3.1	Профессиональная квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		
3.1.1	3	медицинская сестра	5258
3.2	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.2.1	2	врачи-специалисты	7037
4	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
4.1.1	Контролер-распорядитель, заведующий хозяйством, администратор		5592
4.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
4.2.1	Инженер, старший инженер		6527

5	Общепрофессиональные профессии рабочих	
5.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
5.1.1	Кладовщик, гардеробщик, сторож (вахтер, дежурный), уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, слесарь- ремонтник	3424
5.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
5.2.1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5083

Приложение 2
к примерному Положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений в сфере
физической культуры и спорта,
подведомственных Комитету
администрации г. Яровое по
культуре, спорту и молодежной
политике

Размеры
коэффициентов за квалификационную категорию к окладам
(должностным окладам), ставкам заработной платы

Категории	Размеры коэффициентов
высшая	0,5
первая	0,3
вторая	0,1

Приложение 3
к примерному Положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений в сфере
физической культуры и спорта,
подведомственных Комитету
администрации г. Яровое по
культуре, спорту и молодежной
политике

Размер
повышающего коэффициента за наличие спортивного разряда, спортивного
звания к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
спортсменам (спортсменам-инструкторам)

№ п/п	Спортивная квалификация	Размер коэффициента
1	I спортивный разряд (командные игровые виды спорта)	1,05
2	Кандидат в мастера спорта	1,1
3	Мастер спорта России, Гроссмейстер России	1,5
4	Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер России	2,0
5	Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер России - призер всероссийских соревнований	2,5
6	Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер России - призер международных соревнований	3,5

Приложение 4
к примерному Положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений в сфере
физической культуры и спорта,
подведомственных Комитету
администрации г. Яровое по
культуре, спорту и молодежной
политике

Виды
выплат стимулирующего характера за интенсивность
и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы работников

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер выплаты, %
1	Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	100% обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы, в том числе результат реализации программы спортивной подготовки в соответствии с федеральными требованиями стандарта спортивной подготовки по виду спорта	до 30
2	Присвоение спортивных разрядов	не менее 50% количества обучающихся, получивших спортивный разряд	до 30
3	Победы на всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах и первенствах России, чемпионатах и первенствах федерального округа Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	до 40
4	Внедрение программно-нормативного комплекса ВФСК "Готов к труду и обороне"	Количество обучающихся, выполнивших нормы ВФСК в отчетном году	до 30

Стимулирующие выплаты
за интенсивность, высокие результаты работы, предусмотренные для спортсменов, тренеров-преподавателей и специалистов, непосредственно осуществляющих подготовку спортсменов по командным видам спорта к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Показатель	Критерий	Доля
1	Выполнение календарного плана официальных всероссийских соревнований	количество проведенных игр	до 100%
2	Качество выполнения календарного плана официальных всероссийских соревнований	спортивный результат	до 100%

Стимулирующие выплаты
за интенсивность, высокие результаты работы, предусмотренные для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Показатель	Критерий	Доля
1	Работа в оперативном режиме	участие в организации спортивно-физкультурных мероприятий	до 50%

Приложение 5
к примерному Положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений в сфере
физической культуры и спорта,
подведомственных Комитету
администрации г. Яровое по
культуре, спорту и молодежной
политике

Выплаты

работникам (кроме работников тренерского состава), непосредственно
задействованным в подготовке обучающихся (спортсменов) высокого класса,
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат по составу обучающихся, %
1	2	3	4
1. Личные соревнования, включая эстафеты, соревнования с участием групп, пар, экипажей			
1.1	Олимпийские игры	1	до 15
	Чемпионат мира	1	
1.2	Олимпийские игры	2-6	до 10
	Чемпионат мира	2-3	
	Чемпионат Европы	1-3	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
1.3	Чемпионат мира	4-6	до 10
	Чемпионат Европы	4-6	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3	
	Чемпионат России	1-3	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
1.4	Олимпийские игры	участие	до 8
	Чемпионат мира	участие	
	Чемпионат Европы	участие	
1.5	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6	до 8
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
	Первенство мира (юниоры)	1-3	
	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
1.6	Чемпионат России	4-6	до 8

	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3	
	Первенство мира (юниоры)	4-6	
	Первенство Европы (юниоры)	4-6	
	Первенство России (юниоры)	1-3	
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
1.7	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 5
	Первенство России (юниоры)	4-6	
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
1.8	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 5
2. Соревнования в командных игровых видах спорта			
2.1	Олимпийские игры	1	до 15
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
2.2	Олимпийские игры	2-6	до 10
	Чемпионат мира	2-3	
	Чемпионат Европы	2-3	
2.3	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 8
	Первенство мира (юниоры)	1-3	
	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
2.4	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	до 8
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
2.5	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	до 5
2.6	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 5
2.7	Подготовка команды (членов команды), занявшей места:		до 6
	на чемпионате России	1-3	
	в первенстве России (юниоры)	1-2	
	в первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
2.8	Подготовка команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России	4-6	до 4

	в первенстве России (юниоры)	3-4	
	в первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3	

Примечание: Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Финал Спартакиады учащихся и финал спартакиады молодёжи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе. Финал Спартакиады сильнейших приравнивается к Чемпионату России.

Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам (кроме работников тренерского состава) учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса.

Выплата к должностному окладу работника (кроме работников тренерского состава) за подготовку и (или) участие в подготовке обучающегося-спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований, в которых спортсмен принимал участие, на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом показан спортивный результат или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а в отношении международных спортивных соревнований до проведения следующих международных спортивных соревнований аналогичного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

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

Приложение 6
к примерному Положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений в сфере
физической культуры и спорта,
подведомственных Комитету
администрации г. Яровое по
культуре, спорту и молодежной
политике

Выплаты
за наличие почетного (спортивного) звания, наград различного уровня к
окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

Наименование выплаты	Размеры выплат, %
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 тренер РСФСР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»; за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», за знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
За ведомственные награды; за спортивные звания «Мастер спорта России»; «Мастер спорта России международного класса»; «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса»; «Гроссмейстер СССР»; «Мастер спорта СССР»	10