**Российская Федерация**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЗМЕИНОГОРСКОГО РАЙОНА**

**АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

#### 21.05.2021 № 222 г. Змеиногорск

Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района

В соответствии с постановлением Администрации Змеиногорского района от 16.12.2019 № 565 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района (приложение).

2. Опубликовать настоящее постановление в установленном порядке в Сборнике муниципальных правовых актов Змеиногорского района.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его принятия.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя комитета по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района Бортникова С.Н.

Глава Змеиногорского района Е.В. Фролов

Бортников Сергей Николаевич

8(38587)21751

Приложение  
к постановлению Администрации

Змеиногорского района

от 21.05.2021№ 222

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту

Администрации Змеиногорского района

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района (далее соответственно - "Положение", "учреждение"), разработано на основании Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF38D32D7976E8F0410FD478C221D4799DAAA690C11BA24947DDE54C472F56FH) Российской Федерации, Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF38D30DC95638F0410FD478C221D4799DAAA690C11BA24947DDE54C472F56FH) от 04.12.2007 №329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", [приказа](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF18334D091628F0410FD478C221D4799DAAA690C11BA24947DDE54C472F56FH) Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 №999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации", Приказа Министерства спорта Алтайского края от 19.10.2020 №291 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, а также работников учреждений, финансируемых за счет средств краевого бюджета, в сфере физической культуре и спорта», постановления Администрации Змеиногорского района от 16.12.2019 №565 «О системе оплаты труда работников муниципальных работников» и включает в себя:

- порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия выплаты материальной помощи.

1.2. В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы в учреждении устанавливаются системы оплаты труда тренеров и других работников учреждений (далее - "работники"), 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.

1.3. Фонд оплаты труда работников 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 районного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных, установленных законодательством, источников.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

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

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

- повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников 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 и состоит из стимулирующих выплат за эффективность (качество) выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премий и иных выплат.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, комитета по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района (далее - комитет)

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы (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, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году), и доводится до наступления календарного года до руководителей учреждений учредителем.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников 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).

1.5. 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](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF38D32D7976E8F0410FD478C221D4799DAAA690C11BA24947DDE54C472F56FH) Российской Федерации (далее - "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных").

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

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставку заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

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

1.7. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда в соответствии с рекомендациями, утвержденными [приказом](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF18334D091628F0410FD478C221D4799DAAA690C11BA24947DDE54C472F56FH) Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации".

Наименования должностей определяются согласно наименованиям, представленным в соответствующих профессиональных стандартах или разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности отрасли совершенствование систем оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление гарантированной части выплаты заработной платы (окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

1.8. Ежегодно на начало календарного года или начало тренировочного (спортивного) сезона руководитель учреждения утверждает тарификационные списки работников.

1.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг (выполнения работ), учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.10. Повышение оплаты труда работников учреждений, в том числе осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяющими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений.

1.11. Установление (изменение) систем оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, в том числе, осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется с учетом обеспечения в текущем году уровня номинальной заработной платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году (определяется на основе статистических данных, формируемых Министерством спорта Российской федерации по форме № ЗП-физическая культура и спорт «Сведения о численности и оплате труда работников организаций в области физической культуры и спорта по категориям персонала», утвержденного приказом Росстата от 2 апреля 2019 г. №189).

1.12. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится на основании муниципального правового акта.

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

1.14. В целях обеспечения качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками учреждений оформляются по трудовому договору, основанному на принципах эффективного контракта.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении №3 к программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н.

1.15. Настоящее примерное положение является основой для разработки в учреждениях, находящихся в ведении комитета, соответствующих положений об оплате труда работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (далее также - "Оmin"), предусмотренных [приложениями 1](#P692)-2 к настоящему Положению. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются с учетом дифференциации должностей.

2.1.2. 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" или [приказом](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF18832D0926A8F0410FD478C221D4799DAAA690C11BA24947DDE54C472F56FH) 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".

К Оmin работников применяются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию (далее также – «Ккв»);

- за работу в сельской местности (далее также – «Ксм»).

Ккв устанавливается работникам в соответствии с присвоенной квалификационной категорией [(приложение 3)](#P1049);

Ксм устанавливается для работников учреждений, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Администрации Змеиногорского района от 16.12.2019 №565;

Указанные выше Ккв, Ксм, образуют новый должностной оклад (далее также - "ДО") при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и других повышающих коэффициентов.

2.1.3. Изменение размеров повышающего коэффициента Ккв производится на основании приказа по учреждению, при котором создана квалификационная комиссия, с даты, соответствующей дате приказа о присвоении работнику квалификационной категории.

2.1.4. Повышение заработной платы тренеров и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, в условиях нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется с учетом пункта 1.10 настоящего Положения.

2.2. Оплата труда тренеров и иных специалистов,

непосредственно осуществляющих спортивную подготовку

2.2.1. К Оmin тренеров и инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, установленных [приложением 1](#P692) к настоящему Положению, применяются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию (Ккв);

- за работу в сельской местности (Ксм)

Должностной оклад тренеров и инструкторов-методистов по спорту определяется исходя из установленного объема тренировочной нагрузки (тренировочных часов) в неделю в группах, сформированных с учетом правил, установленных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта, а также Положения, определяющего порядок приема, перевода и отчисления занимающихся, самостоятельно разработанного учреждением.

2.2.2. Продолжительность рабочего времени тренеров и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, составляет 40 часов в неделю.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, 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 с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

2.2.3. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов тренерской (практической) работы 24 часа в неделю.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

2.2.4. Продолжительность рабочего времени при работе тренеров по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы тренер свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2.2.5. За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

2.2.6. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

2.2.7. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.2.8. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе руководителя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

2.2.9. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) руководитель преимущественно сохраняет преемственность работников в подготовке занимающихся, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

2.2.10. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководитель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.2.11. Формирование нового должностного оклада тренеров определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской нагрузки на повышающие коэффициенты.

2.2.12. С учетом заработной платы, установленной в учреждении, системы нормирования труда, новый должностной оклад тренеров при "почасовом" методе расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рассчитывается по формуле:

ДО=Оmin х tчн/24 x Kсм х (1+Kкв), где:

Оmin - минимальный [размер](#P692) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

tчн/24 - отношение оптимального количества часов в неделю проводимых тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) к норме рабочего времени;

Kсм - повышающий коэффициент в размере 1,25; устанавливается при условии работы в сельской местности, при отсутствии условия, коэффициент не применяется и исключается из формулы при расчете должностного оклада;

Kкв - повышающий коэффициент за квалификационную категорию, определяется в соответствии с приложением 3.

Kкв; Kсм - повышающие коэффициенты, образующие новый должностной оклад.

2.2.13. Заработная плата тренеров (далее - ЗП) рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + СВ + КВ, где:

СВ и КВ - стимулирующие выплаты (далее также - СВ) и компенсационные выплаты, включая выплату компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, в размере и порядке, определенным нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края (далее также - КВ).

2.2.14. Заработная плата специалистов (инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций), непосредственно осуществляющих спортивную подготовку занимающихся, рассчитывается по формулам:

ДО = Оmin x Kсм x (1+ Kкв),

ЗП = ДО + СВ + КВ.

Возраст лиц поступающих, а также уже занимающихся в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуемая наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяется по программам спортивно-оздоровительной работы с различными граппами населения.

В группах спортивно-оздоровительной работы по физической культуре и спорту с категориями населения различного возраста с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера тренерам, иным специалистам, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку занимающихся, устанавливается в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

**2.3 Оплата труда работников,**

**занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих**

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения, относящихся к группе общеотраслевых должностей специалистов и служащих, рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждений, по профессиональным квалификационным группам (уровням). Распределение должностей по группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

В случае, если должности (профессии) работников, включенные в профессиональные квалификационные группы, не структурированы по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, относящихся к группе общеотраслевых должностей специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с минимальными [размерами](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF71E303AB941480883156BCC2014285F9BA041B93B8B7E476F5C9AFAF89F0012FB066748CE7714BABA858406BA1146D8J8EBG) должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих, и предельных размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам ([приложение 2](consultantplus://offline/ref=AAE102131C5D3BE84A9A9A72A7DEB84534CF1BE3A1AC99B75074B2811CFEDFF8F0B175DA9851187A631C0479893AF309CCBDD1990D7000B3296569UBZBH) к положению), путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Решение о введении повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности.

Должностной оклад работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, рассчитывается по формуле:

ДО = Оmin х Ксм, где:

Оmin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе:

Ксм - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере 1,25 за работу в сельской местности;

Заработная плата работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, рассчитывается по формуле:

ЗП= ДО + КВ+СВ

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с [разделами 3](#P355) и [4](#P375) настоящего Положения.

2.4. Оплата труда работников,

осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждений, по профессиональным квалификационным группам (уровням). Распределение должностей по группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [N 248н](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF78337D29560D20E18A44B8E2512189CCFBB310119AC3A9661C256C6F761H) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих". В случае, если должности (профессии) работников, включенные в профессиональные квалификационные группы, не структурированы по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными [размерами](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF71E303AB941480883156BCC2014285F9BA041B93B8B7E476F5C9AFAF89F0012FB066748CE7714BABA858406BA1146D8J8EBG) должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, и предельных размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам ([приложение 2](consultantplus://offline/ref=AAE102131C5D3BE84A9A9A72A7DEB84534CF1BE3A1AC99B75074B2811CFEDFF8F0B175DA9851187A631C0479893AF309CCBDD1990D7000B3296569UBZBH) к положению), путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Решение о введении повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности.

Должностной оклад работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, рассчитывается по формуле:

До = Оminх Ксм ,

где Оmin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента занимаемой должности по профессиональной квалификационной группе;

Ксм - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере 1,25 за работу в сельской местности;

Заработная плата работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + СВ + КВ.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с [разделами 3](#P355) и [4](#P375) настоящего Положения.

3. Выплаты компенсационного характера и порядок установления

выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты 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);

- персонифицированная доплата.

3.2. Порядок установления выплат компенсационного характера.

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

3.2.2. 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.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF38D32D7976E8F0410FD478C221D4799C8AA310011B03F9678CB0295340B2D4A3F904A5FB116A5EBF86AH) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Руководитель учреждения 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.

3.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF38D32D7976E8F0410FD478C221D4799C8AA310011B2339C78CB0295340B2D4A3F904A5FB116A5EBF86AH) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF38D32D7976E8F0410FD478C221D4799C8AA310611B531C02E8403C970563E4A3590485DADF165H) - [154](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF38D32D7976E8F0410FD478C221D4799C8AA310011B33A9477CB0295340B2D4A3F904A5FB116A5EBF86AH) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

- если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), начислена ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой без учета выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и установленным минимальным размером оплаты труда (постановления Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 №38-п, от 11.04.2019 №17-п, от 16.12.2019 №40-п);

- если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера), оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

4. Выплаты стимулирующего характера и порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за эффективность (качество) выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет, наличие ученой степени ,почетного звания;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты (за выполнение занимающимися требований и результатов программ спортивной подготовки; за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки; за прохождение работниками независимой оценки квалификации; за подготовку спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях; за участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»; за сохранность контингента лиц, проходящих спортивную подготовку; выплаты тренерам при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку; за наставничество над тренерами; выплаты тренерам при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где они проходили спортивную подготовку в качестве спортсменов; выплаты молодым специалистам в возрасте до 35 лет);

- единовременные (разовые) премии к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю награждения отраслевыми наградами.

4.2. 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 настоящим положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением.

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.

4.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается в зависимости от фактической нагрузки, участия в выполнении решений учредителя в части реализации федеральных программ, государственных программ Алтайского края, муниципальных программ развития физкультуры и спорта. Размер выплат определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных величинах. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению.

4.5. С целью стимулирования к повышению эффективности труда к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников учреждений устанавливается ежемесячная выплата за эффективность (качество) выполняемых работ в размере 5%. Критериями дифференциации выплаты за эффективность (качество) являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, размер выплаты – 1 % ;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, размер выплаты – 2 %;

- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, размер выплаты – 2%.

4.6. Ежемесячная надбавка за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| от 1 года до 3 лет | 10 |
| от 3 лет до 5 лет | 15 |
| от 5 лет до 10 лет | 20 |
| от 10 лет до 15 лет | 25 |
| от 15 лет и выше | 30 |

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

4.7. Размер стимулирующей [выплаты](#P1383) за наличие почетного звания, соответствующего профилю учреждения или занимаемой должности, устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы согласно приложению 5 к настоящему Положению. Выплата производится ежемесячно со дня присвоения почетного звания, на основании приказа по учреждению.

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

- за наличие ученой степени доктора наук - 20 % должностного оклада, но не более 7000 руб.;

- за наличие ученой степени кандидата наук - 10 % должностного оклада, но не более 3000 руб.

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

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

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

- единовременные премии работникам за выполнение заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

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

При разработке критериев для премирования учитываются:

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений, осуществляющих спортивную подготовку (тренировочных сборов, соревновательных мероприятий, подготовки к новому спортивному сезону, зимнему отопительному сезону).

4.10. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты за выполнение требований к результатам реализации программ спортивной подготовки по видам спорта на каждом из этапов спортивной подготовки, определенных в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта:

- за выполнение всеми занимающимися у тренера по виду спорта 100% требований к результатам программ спортивной подготовки - разовая выплата в размере 100% от оклада.

4.11. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются разовые стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (с этапа начальной подготовки на тренировочный этап, с тренировочного этапа на этап спортивного совершенствования), в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации:

- за переход занимающегося с этапа начальной подготовки на тренировочный этап – в размере 0,1% за каждого занимающегося;

- за переход занимающегося с тренировочного этапа на этап спортивного совершенствования - в размере 0,2% за каждого занимающегося.

4.12. Тренерам и иным работникам устанавливается разовая стимулирующая выплата в размере затрат, понесенных на прохождение независимой оценки квалификации и получение соответствующего свидетельства.

4.13. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере 50 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.14. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, впервые трудоустроившимися по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 50 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на период до 3 лет .

4.15. Тренеры и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня сборной субъекта Российской Федерации, имеют право на ежемесячную стимулирующую выплату не менее 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждого спортсмена, в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом высоких результатов, а также на 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 играх.

4.16. Тренерам и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (далее - ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, устанавливаются разовые стимулирующие выплаты за участие в 100% проведенных мероприятий в реализации Всероссийского комплекса ГТО в размере 80% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.17. К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки и тренировочного этапа устанавливается стимулирующая выплата за сохранность контингента лиц, проходящих спортивную подготовку:

- за сохранность не менее 75% контингента на конец учебного года – в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежегодно.

4.18. Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Указанная стимулирующая выплата действует течение 3 лет постоянной работы в учреждении.

4.19. Тренерам и иным специалистам в возрасте до 35 лет устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если указанные работники отвечают одновременно следующим требованиям:

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

- состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе;

- участвуют в разработке и реализации программ спортивной подготовки.

Указанные стимулирующие выплаты действуют в течение 3 лет постоянной работы в учреждении.

4.20. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться работникам учреждения:

- в связи с профессиональными праздниками;

- с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет);

- в связи с выделением целевых средств из регионального и районного бюджета на поощрение работников.

Размер единовременной премии определяется локальным актом учреждения.

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

5. Выплата материальной помощи

5.1. В пределах фонда бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работникам учреждений, оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- при возникновении следующих непредвиденных семейных обстоятельств:

- 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 должностных окладов в год.

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

Материальная помощь по непредвиденным семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда. Максимальный размер материальной помощи не может превышать 1500 рублей.

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

6. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя Учреждения

6.1. Оплата труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей учреждений, разрабатываемым и утверждаемым учредителем.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений устанавливаются на 10% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителей учреждений и заработной платы заместителей руководителей возлагается на руководителей учреждений.

6.3. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения, чел. | Число заместителей руководителя учреждения, ед. |
| до 30 | до 1 |
| от 31 до 70 | до 2 |
| от 71 до 150 | до 3 |
| от 151 до 400 | до 4 |

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

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителей учреждений осуществляются в соответствии с [разделом 3](#P355) настоящего Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

6.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер, руб  в месяц |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер. | 2908 |

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ,

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ

КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессиональная квалификационная группа | Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб. | Предельные размеры повышающих коэффициентов |
| Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих | | | |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа первого уровня:  -делопроизводитель | 1984 | 1,22 |
| Общеотраслевые профессии рабочих | | | |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа первого уровня:  - машинист-кочегар котельной 2,3 разрядов  - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2,3 разрядов  - сторож (вахтер)  - уборщик служебных помещений  - водитель мототранспортных средств | 1908 | 1,09 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа второго уровня:  - водитель автомобиля | 2178 | 1.96 |

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF88E33D39160D20E18A44B8E2512189CCFBB310119AC3A9661C256C6F761H) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008

[№ 248н](consultantplus://offline/ref=6A4801B320CA815648810460EA7A260FF78337D29560D20E18A44B8E2512189CCFBB310119AC3A9661C256C6F761H) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района

РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

К ОКЛАДАМ (ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Категории | Размеры коэффициентов |
| высшая | 0,8 |
| первая | 0,5 |
| вторая | 0,3 |

Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района

Виды выплат стимулирующего характера за интенсивность

и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Критерии | Размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1. | Присвоение спортивных разрядов | не менее 50% числа занимающихся, получивших спортивный разряд | 30 |
| 2. | 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 | 40 |
| 3. | Внедрение и реализация программно-нормативного комплекса Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" | 100% занимающихся, выполнивших нормы ГТО в отчетном году | 20 |

Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Змеиногорского района

ВЫПЛАТЫ

ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),

СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Размеры выплат, %  от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| За почетное звание - "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный 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" | 100 |
| За спортивные звания: "Мастер спорта России"; "Мастер спорта России международного класса"; "Гроссмейстер России"; "Мастер спорта СССР международного класса"; "Гроссмейстер СССР"; "Мастер спорта СССР" | 40 |

Лист согласования к постановлению от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О., должность | согласовано |
| Первый заместитель главы Змеиногорского района |  |
| Заместитель главы Змеиногорского района по оперативным вопросам С.М. Бушуев |  |
| Заведующий отделом по социальным вопросам |  |
| Управляющий делами Администрации района Л.А. Якушко |  |
| Председатель комитета по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации Змеиногорского района Т.В. Коваленко |  |
| Заведующий отделом управления муниципальным имуществом управления по сельскому хозяйству, землепользованию, природопользованию и управления муниципальным имуществом Администрации Змеиногорского района А.В. Никифоренко |  |
| Заведующий отделом экономики Администрации Змеиногорского района Е.В.Зырянова |  |
| Заведующий отделом энергосбережения и ЖКХ А.Г. Волженин |  |
| Заведующий отделом архитектуры, строительства, транспорта и благоустройства Администрации Змеиногорского района  Л.Д. Скворцова |  |
| Заведующий отделом по труду и развитию предпринимательства Администрации Змеиногорского района Н.В. Толстопятова |  |
| Председатель комитета Администрации Змеиногорского района по образованию и делам молодежи М.В. Тугунова |  |
| Начальник управления по сельскому хозяйству, землепользованию, природопользованию и управления муниципальным имуществом Администрации Змеиногорского района  Б.А. Афанасьев |  |
| Заместитель главы по социальным вопросам, председатель комитета Администрации Змеиногорского района по культуре и туризму И.М. Устинова |  |
| Заведующий юридическим отделом  М.В. Ткаченко |  |

комитет по ФиС - 1

отдел по труду и развитию предпринимательства – 1