

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ГОРОДА ПЕРЕСЛАВЛЯ-ЗАЛЕССКОГО

ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 25.10.2018 № ПОС.03-1719/18

г. Переславль-Залесский

О внесении изменений в постановление

Администрации г. Переславля-Залесского

от 20.12.2011 № 1948 «Об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры

и спорта города Переславля-Залесского»

 В соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 № 131-ФЗ, п. 1.64 статьи 37 Устава городского округа г. Переславля-Залесского и на основании постановления Правительства Ярославской области от 10.08.2011 № 570-п «Об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ярославской области» (в редакции [Постановлений Правительства Ярославской области от 29.02.2012 N 147-п](http://docs.cntd.ru/document/473001610), [от 24.12.2012 N 1484-п](http://docs.cntd.ru/document/473001640), [от 14.04.2014 N 321-п](http://docs.cntd.ru/document/460293735), [от 21.01.2015 N 46-п](http://docs.cntd.ru/document/424026809), [от 18.01.2016 N 17-п](http://docs.cntd.ru/document/432833556), [от 28.07.2016 N 873-п](http://docs.cntd.ru/document/441603456), [от 16.12.2016 N 1310-п](http://docs.cntd.ru/document/444921962), [от 01.02.2018 N 50-п](http://docs.cntd.ru/document/446616950), [от 28.05.2018 N 400-п](http://docs.cntd.ru/document/550105834))

Администрация города Переславля-Залесского постановляет:

1. Внести в постановление Администрации г. Переславля-Залесского от 20.12.2011 № 1948 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Переславля-Залесского» (в редакции постановлений от 11.04.2012 № 410, от 20.03.2013 № 340, от 26.01.2015 №ПОС.03-0072/15, от 06.02.2015 №ПОС.03-0145/15, от 22.10.2015 № ПОС.03-1570/15) изменения, изложив Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Переславля-Залесского в новой редакции согласно приложению.

2. Управлению культуры, туризма, молодёжи и спорта Администрации г. Переславля-Залесского (А.М. Миниханова) довести до сведения подведомственного учреждения физической культуры и спорта МУ «Чемпион» новое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Переславля-Залесского.

3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2018 года.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте органов местного самоуправления г. Переславля-Залесского.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации г. Переславля-Залесского Ж.Н. Петрову.

Заместитель Главы Администрации

города Переславля-Залесского Е.Ю. Дударева

Приложение

к постановлению Администрации

города Переславля-Залесского

от 25.10.2018 № ПОС.03-1719/18

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА ПЕРЕСЛАВЛЯ-ЗАЛЕССКОГО

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Переславля-Залесского (далее – Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы физической культуры и спорта города Переславля-Залесского, находящихся в функциональном подчинении управления культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации города Переславля-Залесского (далее - учреждения).

Положение разработано с целью установления системы оплаты труда и материального стимулирования работников учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области на основе следующих нормативных правовых актов:

- [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664);

- [Федеральный закон от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/901907297) и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";

- [постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"](http://docs.cntd.ru/document/902113193);

- [распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р](http://docs.cntd.ru/document/902383325);

- приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

[от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях"](http://docs.cntd.ru/document/902086142);

[от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях"](http://docs.cntd.ru/document/902086572);

[от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs.cntd.ru/document/902106058);

[от 15.08.2011 N 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта"](http://docs.cntd.ru/document/902296125);

[от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"](http://docs.cntd.ru/document/902332995);

- приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

[от 07.04.2014 N 186н "Об утверждении профессионального стандарта "Спортсмен"](http://docs.cntd.ru/document/499089832);

[от 07.04.2014 N 193н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер"](http://docs.cntd.ru/document/499091364);

[от 04.08.2014 N 526н "Об утверждении профессионального стандарта "Инструктор-методист по адаптивной физической культуре"](http://docs.cntd.ru/document/420215624);

[от 04.08.2014 N 528н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту"](http://docs.cntd.ru/document/420215613);

[от 08.09.2014 N 630н "Об утверждении профессионального стандарта "Инструктор-методист"](http://docs.cntd.ru/document/420222693);

[от 29.10.2015 N 798н "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта"](http://docs.cntd.ru/document/420314865);

1.3. Положение разработано с учетом:

- Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, утвержденных Министерством спорта Российской Федерации, [письмо Министерства спорта Российской Федерации от 12.05.2014 N ВМ-04-10/2554](http://docs.cntd.ru/document/499097874);

- соблюдения государственных гарантий по оплате труда;

- требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ);

- использования системы поощрений, основанной на применении стимулирующих, компенсационных выплат и премирования;

- порядка аттестации работников учреждений, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

- мнения представительного органа работников и мнения областного профсоюза об условиях оплаты труда работников.

1.4. Все выплаты, предусмотренные Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников учреждений по результатам их деятельности.

Объем средств на оплату труда работников формируется на финансовый год исходя из:

- объема ассигнований городского бюджета;

- плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

- утвержденного штатного расписания учреждения;

- доведенных предельных объемов лимитов бюджетных обязательств.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Управлением культуры, туризма, молодёжи и спорта Администрации г. Переславля-Залесского, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности, не превышающей 8.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений включает:

- базовые оклады (должностные оклады - для тренеров), тарифные ставки по занимаемой должности (профессии);

- стимулирующие и компенсационные выплаты согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений предусматривает:

- схемы базовых окладов руководящих работников и специалистов учреждений;

- схемы базовых окладов общеотраслевых должностей работников учреждений;

- тарифную сетку рабочих учреждений.

1.7. Размер оплаты труда работников учреждений, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера заработной платы в Ярославской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ярославской области.

1.8. В соответствии с действующим законодательством руководители учреждений обязаны:

- устанавливать и изменять по согласованию с управлением культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации города Переславля-Залесского (далее – управление) организационную структуру учреждения;

- утверждать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции работников учреждения;

- утверждать по согласованию с управлением штатное расписание учреждения на предстоящий финансовый год, осуществлять в соответствии с ним подбор и расстановку кадров;

- разрабатывать показатели, размеры и условия премирования работников учреждения, направленные на улучшение качества предоставляемых услуг, предварительно согласованные с выборным профсоюзным (представительным) органом (при наличии), за счет всех источников финансирования.

 Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

 Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) с учетом особенностей, установленных Положением.

1. Базовые оклады руководителей, специалистов и служащих

и тарифные ставки рабочих

2.1. Базовые оклады (тарифные ставки) устанавливаются согласно схемам базовых окладов и тарифной сетке, приведенным в приложении 1 к Положению.

2.2. Для должностей и квалификационных категорий работников, размеры базовых окладов которых устанавливаются в виде диапазонов (минимального и максимального), конкретный размер базового оклада устанавливается приказом руководителя учреждения на основе оценки уровня профессионализма работника, определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности,

2.3. Для проведения работы по определению размеров базовых окладов работников, специалистов и служащих и тарифных ставок рабочих, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая комиссия по установлению штатной расстановки (далее – комиссия), состав которой определяется руководителем учреждения. в состав которой в обязательном порядке входят главный бухгалтер (при наличии), работник, занимающийся вопросами кадров (при наличии), экономист (при наличии), представитель профсоюзного комитета или представительного органа работников (при наличии) Председателем комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

Порядок работы комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Штатная расстановка составляется ежегодно по состоянию на 01 января и заверяется всеми членами комиссии.

Штатная расстановка составляется на основании показателей, утвержденных приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников или мнения профсоюза (при наличии). Основными критериями разработки штатной расстановки являются стаж работы, трудовые обязанности, интенсивность и результативность труда работника.

1. Повышающие коэффициенты к базовым окладам (тарифным ставкам)

работников учреждений

3.1. К базовым окладам (тарифным ставкам) работников учреждений с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы;

- персональный повышающий коэффициент;

- коэффициент специализации.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовым окладам (тарифным ставкам) заработной платы работников не образует новый базовый оклад (тарифную ставку) заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении складываются между собой.

3.2. Повышающий коэффициент квалификации к базовому окладу, тарифной ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Размеры коэффициента квалификации

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель квалификации | Размер повышающего коэффициента |
| для центров спортивной подготовки | для иных учреждений |
| Высшая категория | до 0,8 | 0,3 |
| Первая категория | до 0,5 | 0,2 |
| Вторая категория  | до 0,3 | 0,1 |

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется в порядке, устанавливаемом приказом Департамента по физической культуре, спорту и молодежной политике Ярославской области.

Данный повышающий коэффициент устанавливается на период действия соответствующей квалификационной категории.

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор», «спортсмен-ведущий» устанавливается в соответствии с таблицей:

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и «спортсмен-ведущий»

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициента |
| Кандидат в мастера спорта | до 1 |
| Мастер спорта России, гроссмейстер России | до 1,5 |
| Мастер спорта России международного класса | до 2 |
| Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований | до 3 |

Данный повышающий коэффициент устанавливается с момента обращения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, до даты проведения очередных международных спортивных соревнований).

3.3. Коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждений, а также специализированных отделений внутри учреждений.

 Тренерам, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов, устанавливается коэффициент специфики работы в размере 20 процентов к базовым окладам.

 Коэффициент специфики работы устанавливается на календарный год.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (тарифной ставке) заработной платы устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уровня его профессиональной подготовки.

 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в порядке, предусмотренном п. 2.3. настоящего Положения.

 Размер персонального повышающего коэффициента - до 2.

 Данный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), для руководителей учреждений - на период действия срочного трудового договора.

3.5. Коэффициент специализации устанавливается в следующих размерах:

- в спортивных школах коэффициент специализации не устанавливается;

- в спортивных школах олимпийского резерва (в том числе спортивно-адаптивных школах, имеющих право в соответствии с законодательством Российской Федерации использовать в своем наименовании слова "Олимпийский", "Паралимпийский", "Olympic" и образованные на их основе слова и словосочетания) директорам, заместителям директоров, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам, старшим тренерам, тренерам устанавливается коэффициент специализации в размере 15 процентов к базовым окладам;

- в центрах спортивной подготовки директорам, заместителям директоров, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам, главным тренерам устанавливается коэффициент специализации работы в размере 25 процентов к базовым окладам.

Коэффициент специализации устанавливается на календарный год, для руководителей учреждений - на период действия срочного трудового договора.

1. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения работников учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований;

- молодым специалистам и наставникам;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за опыт работы и достижения, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

4.2. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований, устанавливаются:

- тренерам;

- иным работникам, оказавшим практическую помощь тренеру при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных спортивных соревнованиях (административно-управленческий, научно-методический, обслуживающий персонал учреждения).

Выплата тренерам за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований, осуществлявшим такую подготовку не менее 3 лет, сохраняется при переходе спортсмена к другому тренеру или в другой регион (при наличии договора о совместной подготовке спортсмена) в течение одного года с момента перехода.

Размеры стимулирующих выплат работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований, указаны в приложении 2 к Положению.

Указанная выплата устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

В случае, когда в период действия указанной выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, ее размер соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

4.3. Выплаты молодым специалистам и наставникам устанавливаются в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава.

4.3.1. Молодым специалистам устанавливается выплата в размере
до 50 процентов базового оклада сроком на первые 5 лет работы.

К молодым специалистам относятся работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение.

4.3.2. Наставникам устанавливается выплата в размере до 15 процентов базового оклада на период осуществления наставничества.

К наставникам относятся тренеры, а также другие специалисты, осуществляющие наставничество над молодыми специалистами.

4.3.3. Порядок материального стимулирования молодых специалистов и наставников, закрепление молодых специалистов за наставниками и функциональные обязанности наставника устанавливаются локальным актом учреждения.

4.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, в соответствии с таблицей:

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерий | Размер стимулирующей выплаты работникам, в процентах от базового оклада (тарифной ставки) |
| 1 | 2 | 3 |
| Выполнение программ спортивной подготовки | доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы, – 100 процентов | до 30 |
| Качество спортивной подготовки | доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание), – 100 процентов | до 30 |
| Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов | 1 – 3 места во всех соревнованиях, в которых спортсмены принимали участие | до 40 |
| Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня | 1 – 3 места во всех соревнованиях, в которых спортсмены принимали участие | до 35 |

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений на определенный срок (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений, за исключением тренерского состава, на квартал в размере до 50 процентов от базовых окладов (тарифных ставок) в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения.

При назначении учитываются:

- сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряженность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- количественные показатели работы;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы;

- соблюдение базовых требований к качеству предоставления муниципальных услуг, административных регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

- положительная оценка (не менее 80 процентов) работы;

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

- отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия (бездействие) работника учреждения при выполнении работ (оказании услуг);

- наличие высоких показателей оказываемых муниципальных услуг;

- отсутствие случаев сокращения объема бюджетных ассигнований учреждению за выполнение муниципального задания в неполном объеме и (или) на уровне качества ниже установленного в муниципальном задании.

Тренерскому составу учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ | Максимальный размер стимулирующей выплаты, в процентах от базового оклада  |
| 1 | 2 | 3 |
| I. Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных учреждений |
| 1. На этапе начальной подготовки, а также при выполнении работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительного этапа» |
| 1.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе) | 10 |
| 1.2. | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | 10 |
| 1.3. | Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе) | 10 |
| 2. На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) |
| 2.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе) | 10 |
| 2.2. | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе) | 10 |
| 2.3. | Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% занимающихся в группе) | 20 |
| 2.4. | Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена) | 20 |
| 2.5. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Ярославской области (за каждого спортсмена) | 5 |
| 2.6. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 |
| 3. На этапе совершенствования спортивного мастерства |
| 3.1. | Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств) | 10 |
| 3.2. | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки) | 20 |
| 3.3. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Ярославской области (за каждого спортсмена) | 20 |
| 3.4. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 |
| 3.5. | Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена) | 20 |
| II. Критерии оценки работы тренерского состава спортивных школ олимпийского резерва (специализированных отделений спортивных школ) |
| 1. На этапе начальной подготовки, а также при выполнении работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительного этапа» |
| 1.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе) | 10 |
| 1.2. | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | 10 |
| 1.3. | Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе) | 10 |
| 2. На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) |
| 2.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе) | 10 |
| 2.2. | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | 10 |
| 2.3. | Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | 20 |
| 2.4. | Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена) | 20 |
| 2.5. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Ярославской области (наличие) | 20 |
| 2.6. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 |
| 3. На этапе совершенствования спортивного мастерства |
| 3.1. | Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств) | 10 |
| 3.2. | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки) | 20 |
| 3.3. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 |
| 3.4. | Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена) | 20 |
| 4. На этапе высшего спортивного мастерства |
| 4.1. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 |
| 4.2. | Стабильность выступлений спортсменов на официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд Ярославской области и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки) | 30 |

Выплаты за качество выполняемых работ для тренерского состава устанавливаются в размере до 100 процентов от базовых окладов.

Выплаты за качество выполняемых работ для тренерского состава устанавливаются на определенный срок (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций в следующих размерах:

- 10 процентов базового оклада (тарифной ставки) – от пяти до десяти лет;

- 15 процентов базового оклада (тарифной ставки) – от десяти до пятнадцати лет;

- 20 процентов базового оклада (тарифной ставки) – от пятнадцати до двадцати лет;

- 30 процентов базового оклада (тарифной ставки) – свыше двадцати лет.

Порядок исчисления стажа работы работников учреждений, дающего право на установление выплат за выслугу лет, устанавливается в соответствии с приложением 3 к Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из базового оклада (тарифной ставки) работника.

При временном заместительстве выплата за выслугу лет начисляется к базовому окладу (тарифной ставке) по основной работе.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при учреждении. Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение выплаты за выслугу лет.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.7. Размеры выплаты за опыт работы и достижения, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами, устанавливаются работникам учреждений в соответствии с таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер стимулирующей выплаты работникам, в процентах от базового оклада (тарифной ставки) |
| 1 | 2 |
| За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации (СССР, союзной республики в составе СССР)",за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации, СССР, союзной республики в составе СССР,за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России (СССР, союзной республики в составе СССР)", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" | 100 |
| За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | 50 |
| За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер России", "Гроссмейстер СССР",за почетный знак "Отличник физической культуры и спорта" | 40 |
| За спортивное звание "Мастер спорта России (СССР)" | 20 |

Начисление данной выплаты производится со дня обращения работника за начислением выплаты.

Если работник имеет несколько государственных и ведомственных званий и наград, начисление данной выплаты производится за одно государственное и ведомственное звание и награду, по которым предусмотрен наибольший размер выплаты.

* 1. Премиальные выплаты.

4.8.1. Премиальные выплаты работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) осуществляются по решению руководителя учреждения с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы за месяц.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премирование по результатам работы производится в соответствии с положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников (при наличии).

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается из премиального фонда учреждения. Конкретный размер премии определяется в процентах к базовому окладу (тарифной ставке) работника.

Конкретные показатели и размеры премирования за периоды работы и размеры разовых премий определяются локальными нормативными актами учреждений и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.8.2. При определении размера премиальных выплат руководителю учреждения учитываются установленный размер оклада руководителя, результаты деятельности учреждения за отчетный период, целевые показатели эффективности деятельности за отчетный период, размер фонда оплаты труда учреждения, наличие выявленных нарушений уставной деятельности учреждения, наличие наложенных на руководителя административных наказаний.

Порядок выплаты премий руководителям и целевые показатели эффективности деятельности учреждений утверждаются приказом управления.

4.9. Размер выплат за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) устанавливаются работникам учреждений, осуществляющих в соответствии с муниципальным заданием работу «Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)», на квартал в размере до 20 процентов от базовых окладов (тарифных ставок).

Высоким результатом работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) является доля граждан, выполнивших нормативы комплекса ГТО, в общей численности населения, принявшего участие в выполнении нормативов комплекса ГТО, не менее 50 процентов.

4.10. Работникам учреждений, имеющим одновременно право на несколько выплат, указанных в данном разделе Положения, размер выплаты определяется суммированием соответствующих выплат.

4.11. По согласованию с управлением и при наличии необходимых финансовых средств на текущий финансовый год, руководителям и специалистам учреждений устанавливаются дополнительные надбавки, утверждаемые локальным нормативным актом учреждения..

1. Компенсационные выплаты

 5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к базовым окладам (тарифным ставкам) работников в процентах от базового оклада (тарифной ставки), если иное не установлено законодательством.

При установлении компенсационных выплат руководители учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в сельской местности.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда.

Всем работникам независимо от наименования их должностей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на особо вредных и (или) особо опасных работах и работах с иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 24 процентов базового оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное в этих условиях время.

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на особо вредных и (или) особо опасных работах и работах с иными особыми условиями труда распространяются на:

- рабочих котельных (истопника, машиниста (кочегара) котельной, оператора котельной, слесаря-ремонтника);

- рабочих водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесаря-сантехника, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования);

- рабочих хозяйственной службы, осуществляющих ремонт и очистку вентиляционных систем, обслуживание канализационных колодцев и сетей, рабочих, работа которых связана с уборкой туалетов с применением дезинфицирующих средств;

- операторов электронно-вычислительных и вычислительных машин.

Перечень конкретных работ, профессий работников и конкретный размер повышений утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) либо устанавливаются в соответствии с коллективным договором с учетом результатов аттестации рабочих мест.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Водителям за ненормированный рабочий день устанавливается выплата в размере 25 процентов от тарифной ставки (за фактически отработанное время в качестве водителя).

Работникам, привлекаемым для работы в ночное время, производится доплата в размере 50 процентов часовой базового оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

В иных случаях привлечения работника к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149 - 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

5.4. Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](#sub_112) оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам в размере не менее двойного дневного или часового размера денежного содержания;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарного дневного или часового денежного содержания (за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного дневного или часового денежного содержания (за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата производится за фактически отработанное в выходной или нерабочий праздничный день время.

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

5.5. Работникам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов), устанавливается доплата в размере 30 процентов базового оклада (тарифной ставки) оплаты труда.

6. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

6.1. В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады, рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к базовым окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии).

6.2. В учреждениях устанавливается "подушевая" методика расчета оплаты труда тренерского состава, при которой расчет должностного оклада (До) производится по формуле:

До = Об x (n1 x k1 x v1 + ... + nn x kn x vn) / 100 x Ks,

где:

Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения, рассчитываемый исходя из полной ставки;

n1 ... nn - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу подготовки;

k1 ... kn - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

v1 ... vn - коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, определяемые как соотношение установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу подготовки и объема, установленного по программе на определенном этапе подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1).

Для тренеров сборных команд области данный коэффициент равен 1;

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

6.3. Расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена (k) устанавливаются в следующих размерах:

- при выполнении работы "Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения" - до 2,2;

- этап начальной подготовки (до одного года) - до 3;

- этап начальной подготовки (свыше года) - до 4;

- тренировочный этап (начальной специализации) - до 6;

- тренировочный этап (углубленной специализации) - до 10;

- этап совершенствования спортивного мастерства - до 28;

- этап высшего спортивного мастерства - до 42.

6.4. Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) устанавливается в следующих размерах:

- для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1;

- для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, - 0,9;

- для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - 0,8;

- для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Ярославской области - 0,5;

- для прочих видов спорта (спортивных дисциплин) - 1.

Уровень соревновательной конкуренции по виду спорта (спортивной дисциплине) признается недостаточно высоким при наличии одного из следующих оснований:

- отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Ярославской области по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

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

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

1. Формирование и использование годового ФОТ

7.1. ФОТ работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимита бюджетных обязательств городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований городского бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

 Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.2. Плановый ФОТ формируется из:

- ФОТ по тарификации, формируемого на основании тарификационного списка по должностям работников учреждения и включающего:

- размер месячной тарифной ставки для категорий рабочих и средний оклад по диапазону базовых окладов для руководителей и специалистов;

- размер повышения базового (должностного) оклада (тарифной ставки) на основании повышающих коэффициентов;

- размер стимулирующих выплат;

- размер компенсационных выплат;

- дополнительного ФОТ на иные выплаты, предусмотренные [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), исходя из расчетов планируемых расходов;

- премиального фонда в размере до 25 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ доля выплат стимулирующего характера должна составлять не менее 20 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ следует учитывать дополнительные выплаты, выделяемые руководителю согласно контракту, заключенному между руководителем управления и руководителем данного учреждения (четыре базовых оклада с выплатами на ежеквартальное премирование и один базовый оклад с выплатами на оказание материальной помощи к отпуску).

Конкретный объем средств на осуществление дополнительных выплат руководителю учреждения устанавливается исходя из предусмотренных на очередной финансовый год лимитов бюджетных ассигнований и закрепляется соответствующим приказом начальника управления.

7.3. Учреждения к 01 августа года, предшествующего планируемому, составляют расчет годового ФОТ работников учреждения по форме согласно приложению 4 к Положению и представляют его в управление.

7.4. Представленный на утверждение расчет годового ФОТ работников учреждения уменьшается (увеличивается) управлением в зависимости от лимитов бюджетных обязательств.

Годовой ФОТ утверждается управлением, в его пределах руководитель учреждения утверждает штатное расписание.

Годовой ФОТ не может быть уменьшен при проведении мероприятий по оптимизации и сокращению численности работников, проводимых в инициативном порядке непосредственно руководителями учреждений.

Высвободившиеся при этом бюджетные средства направляются на установление выплат стимулирующего характера.

7.5. Изменение утвержденного годового ФОТ производится управлением в случаях перехода на новый штат, повлекшего уменьшение (увеличение) штатной численности работников, введения новых условий оплаты труда и индексации заработной платы.

7.6. Руководители учреждений перераспределяют денежные средства, предусмотренные годовым ФОТ и не использованные в течение расчетного периода (месяц, квартал, год), на выплату базовых (должностных) окладов (тарифных ставок), компенсационных и стимулирующих выплат, а также на выплаты стимулирующего характера, установленные положениями об оплате труда (коллективными договорами, иными локальными нормативными актами), за счет экономии годового ФОТ.

Размер экономии годового ФОТ и лимитов бюджетных обязательств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, установленные положениями об оплате труда (коллективными договорами, иными локальными нормативными актами), за счет экономии годового ФОТ, определяется по результатам исполнения утвержденного годового ФОТ за соответствующий расчетный период (месяц, квартал, год) после осуществления всех видов выплат заработной платы.

За счет экономии ФОТ работникам, в том числе директору учреждения, выплачиваются:

- материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- рождение ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- несчастные случаи с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установление инвалидности, получение профессионального заболевания;

- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);

- выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей:

- к юбилейным датам в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием;

- в связи с выходом на пенсию;

- выплаты многодетным, малообеспеченным семьям работников на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Максимальный размер и количество выплат при оказании работнику учреждения материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, не ограничиваются. Конкретной перечень оснований (обстоятельств) для осуществления указанных выплат, а также их размер устанавливается локальным актом учреждения. При этом, размер выплат по одному и тому же основанию (обстоятельству), для разных категорий работников должен быть одинаковым.

Решение о выплате материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, и их размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии) на основании заявления работника учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

7.7. Решение о размерах всех выплат стимулирующего характера, выплате материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, руководителю учреждения принимается начальником управления на основании заявления руководителя учреждения и оформляется приказом начальника управления.

7.8. Предусмотренные в городском бюджете средства в установленном порядке доводятся до соответствующих учреждений.

7.9. Должностные лица, допустившие перерасход или незаконное расходование ФОТ, несут ответственность в соответствии с действующим бюджетным законодательством Российской Федерации.

7.10. Контроль за правильностью определения и использования ~~годового~~ ФОТ осуществляется управлением, а также при проведении ревизий и проверок вопросов финансовой и хозяйственной деятельности учреждений.

Приложение 1

к Положению

**СХЕМЫ**

**базовых окладов и тарифная сетка**

Базовые оклады

руководящих работников муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер месячного базового оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Директор физкультурно-спортивной организации | 10251 - 12320 |
| Директор центра спортивной подготовки | 10251 - 12320 |
| Директор спортивной школы олимпийского резерва | 10075 - 12145 |
| Директор спортивно-адаптивной школы | 10075 - 12145 |
| Директор спортивной школы | 9898 - 11968 |
| Заместитель директора физкультурно-спортивной организации | 9546 - 11615 |
| Заместитель директора центра спортивной подготовки, заместитель директора - начальник отдела центра спортивной подготовки | 9546 - 11615 |
| Заместитель директора спортивной школы олимпийского резерва | 9288 - 11357 |
| Заместитель директора спортивно-адаптивной школы | 9288 - 11357 |
| Заместитель директора спортивной школы | 9036 - 11106 |
| Главный бухгалтер центра спортивной подготовки | 8930 - 11000 |
| Главный бухгалтер спортивной школы олимпийского резерва | 8583 - 10652 |
| Главный бухгалтер спортивно-адаптивной школы | 8583 - 10652 |
| Главный бухгалтер спортивной школы | 8407 - 10476 |
| Главный инженер  | 8407 - 10476 |
| Заведующий структурным подразделением (руководитель, начальник отдела) | 8444 - 9219 |

Базовые оклады работников в области физической культуры и спорта

муниципальных учреждений физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер месячного базового оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Главный тренер спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 10194 - 10296 |
| Старший тренер спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 9648 - 10192 |
| Старший тренер по резерву спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 9648 - 10192 |
| Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 9228 - 10065 |
| Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 9228 - 10065 |
| Старший тренер | 9228 - 10065 |
| Тренер спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 8810 - 9646 |
| Тренер-консультант | 8810 - 9646 |
| Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 8391 - 9227 |
| Инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 8391 - 9227 |
| Тренер | 8391 - 9227 |
| Специалист по подготовке спортивного инвентаря | 7690 - 8387 |
| Специалист спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 7342 - 8039 |
| Врач по спортивной медицине спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 7342 - 8039 |
| Механик спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 7342 - 8039 |
| Медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 6992 - 7689 |
| Оператор видеозаписи спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 6992 - 7689 |
| Хореограф | 6992 - 7689 |
| Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 6295 - 6991 |
| Инструктор по спорту | 6295 - 6991 |
| Спортсмен-инструктор | 6295 - 6991 |
| Тренер - наездник лошадей | 6295 - 6991 |
| Инструктор по физической культуре | 6295 - 6991 |
| Инструктор по адаптивной физической культуре | 6295 - 6991 |
| Спортивный судья | 5597 - 6294 |
| Спортсмен центра спортивной подготовки | 6295 - 20000 |
| Спортсмен спортивной школы олимпийского резерва (в том числе спортивно-адаптивной школы, имеющей право в соответствии с законодательством Российской Федерации использовать в своем наименовании слова "Олимпийский", "Паралимпийский", "Olympic" и образованные на их основе слова и словосочетания), спортивно-адаптивной школы, спортивной школы | 5597 - 6294 |
| Спортсмен-ведущий | 5597 - 6294 |
| Дежурный по спортивному залу | 4899 - 5596 |
| Сопровождающий спортсмена - инвалида первой группы инвалидности | 4899 - 5596 |

Базовые оклады общеотраслевых должностей работников муниципальных

учреждений физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер месячного базового оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| 1. Руководители |
| Заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией | 3985 - 4425 |
| Заведующий хозяйством, заведующий складом | 3805 - 3985 |
| 2. Специалисты |
| Старший администратор | 5925 |
| Администратор | 4425 - 5395 |
| Бухгалтер: |  |
| - первой категории | 7209 - 7823 |
| - второй категории | 6595 - 7208 |
| - без категории | 5980 - 6594 |
| Инженер: |  |
| - первой категории | 7209 - 7823 |
| - второй категории | 6595 - 7208 |
| - без категории | 5980 - 6594 |
| Экономист: |  |
| - первой категории | 7209 - 7823 |
| - второй категории | 6595 - 7208 |
| - без категории | 5980 - 6594 |
| Юрисконсульт: |  |
| - первой категории | 7209 - 7823 |
| - второй категории | 6595 - 7208 |
| - без категории | 5980 - 6594 |
| Специалист в сфере закупок: |  |
| - руководитель контрактной службы | 7209 - 7823 |
| - специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий | 5980 - 6594 |
| Программист: |  |
| - первой категории | 7209 - 7823 |
| - второй категории | 6595 - 7208 |
| - без категории | 5980 - 6594 |
| Психолог: |  |
| - первой категории | 6400 - 7013 |
| - второй категории | 5786 - 6399 |
| - без категории | 5171 - 5785 |
| Врач-специалист: |  |
| - высшей категории | 8039 |
| - первой категории | 7806 |
| - второй категории | 7518 |
| - без категории | 7342 |
| Врач по спортивной медицине: |  |
| - высшей категории | 8039 |
| - первой категории | 7806 |
| - второй категории | 7518 |
| - без категории | 7342 |
| Медицинская сестра: |  |
| - высшей категории | 6708 |
| - первой категории | 6188 |
| - второй категории | 6084 |
| - без категории | 5616 |
| Медицинская сестра по массажу: |  |
| - высшей категории | 6708 |
| - первой категории | 6188 |
| - второй категории | 6084 |
| - без категории | 5616 |
| Фельдшер: |  |
| - высшей категории | 6708 |
| - первой категории | 6084 |
| - второй категории | 5616 |
| - без категории | 5096 |
| Документовед: |  |
| - первой категории | 6755 - 7370 |
| - второй категории | 6162 - 6754 |
| - без категории | 5527 - 5722 |
| Инспектор по кадрам, специалист по кадрам | 4425 - 5925 |
| Специалист по связям с общественностью | 4425 - 5395 |
| Специалист по охране труда | 4425 - 5925 |
| Спасатель | 4425 - 5925 |
| 3. Служащие (технические исполнители) |
| Агент по снабжению | 3804 |
| Архивариус | 3985 |
| Дежурный бюро пропусков | 3629 |
| Делопроизводитель | 3804 |
| Старший кассир | 3985 |
| Кассир | 3805 |
| Секретарь | 3805 |

Тарифные ставки рабочих муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

|  |
| --- |
| Разряд |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 3432 | 3570 | 3741 | 3926 | 4352 | 4832 | 5313 | 5828 |

Перечень профессий рабочих муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Диапазон разрядов |
| 1 | 2 |
| Вахтер | 1 – 2 |
| Водитель автомобиля | 4 – 8 |
| Водитель машины по уходу за льдом | 4 – 8 |
| Гардеробщик | 1 – 2 |
| Дворник | 1 – 2 |
| Кладовщик | 1 – 2 |
| Курьер | 1 |
| Механик по техническим видам спорта | 4 – 6 |
| Лаборант химического анализа (плавательного бассейна) | 4 |
| Слесарь систем холодильного оборудования | 4 – 6 |
| Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования | 3 – 5 |
| Машинист холодильных установок | 2 – 6 |
| Охранник | 1 – 2 |
| Оператор теплового пункта | 2 – 4 |
| Оператор хлораторной установки (плавательного бассейна) | 4 |
| Подсобный рабочий | 1 – 2 |
| Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений | 3 – 4 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2 – 4 |
| Слесарь-сантехник | 1 – 6 |
| Сторож | 1 – 2 |
| Техник (слаботочных систем) | 2 – 4 |
| Заточник | 2 |
| Уборщик помещений | 1 – 2 |
| Уборщик территорий | 1 |
| Электромонтер | 1 – 6 |

Приложение 2к Положению

РАЗМЕРЫ

СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ СПОРТСМЕНА В ВИДАХ СПОРТА (СПОРТИВНЫХ ДИСЦИПЛИНАХ), ВКЛЮЧЕННЫХ В ПРОГРАММУ ОЛИМПИЙСКИХ ИГР, ПАРАЛИМПИЙСКИХ ИГР, СУРДЛИМПИЙСКИХ ИГР И ИНЫХ ЗНАЧИМЫХ ОФИЦИАЛЬНЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ И ВСЕРОССИЙСКИХ СПОРТИВНЫХ СОРЕВНОВАНИЯХ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учёта занятого места | Размер стимулирующей выплаты тренерскому составу по виду спорта в процентах от базового оклада за результативную подготовку одного спортсмена (команды) | Размер стимулирующей выплаты иным работникам учреждения в процентах от базового оклада (тарифной ставки) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Официальные международные спортивные соревнования |
| 1.1. | Олимпийские игры, чемпионат мира | 1 | до 200 | до 10 |
| 2 - 3 | до 160 | до 8 |
| 4 - 6 | до 100 | до 5 |
| участие | до 80 | до 4 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 | до 8 |
| 2-3 | до 100 | до 5 |
| 4-6 | до 80 | до 4 |
| участие | до 60 | до 3 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 3 |
| участие | до 40 | до 2 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира,первенство Европы,Всемирная универсиада,юношеские Олимпийские игры,Европейский юношеский олимпийский фестиваль | 1  | до 80  | до 4  |
| 2 - 3  | до 60  | до 3  |
| 4 - 6  | до 40  | до 2  |
| участие  | до 20  | до 1  |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1  | до 60  | до 3  |
| 2 - 3  | до 40  | до 2  |
| 4 - 6  | до 20  | до 1  |
| 2. | Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно |
| 2.1. | Чемпионат России,Кубок России(сумма этапов или финал) | 1  | до 100  | до 5  |
| 2 - 3  | до 80  | до 4  |
| 4 - 6  | до 60  | до 3  |
| участие  | до 40  | до 2  |
| 2.2. | Первенство России(среди молодежи),Спартакиада молодежи (финалы) | 1  | до 80  | до 4  |
| 2 - 3  | до 60  | до 3  |
| 4 - 6  | до 40  | до 2  |
| участие  | до 20  | до 1  |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1  | до 60  | до 3  |
| 2 - 3  | до 40  | до 2  |
| 4 - 6  | до 20  | до 1  |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1  | до 40  | до 2  |
| 2 - 3  | до 20  | до 1  |
| 3. | Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на Чемпионате России;на Кубке России | 1  | до 100  | до 5  |
| 2 - 3  | до 80  | до 4  |
| 4 - 6  | до 60  | до 3  |
| участие  | до 40  | до 2  |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на Первенстве России (среди молодежи);на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1  | до 80  | до 4  |
| 2 - 3  | до 60  | до 3  |
| 4 - 6  | до 40  | до 2  |
| участие  | до 20  | до 1  |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки);на Спартакиаде спортивных школ (финалы);на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1  | до 60  | до 3  |
| 2 - 3  | до 40  | до 2  |
| 4 - 6  | до 20  | до 1  |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1  | до 40  | до 2  |
| 2 - 3  | до 20  | до 1  |

Приложение 3к Положению

**ПОРЯДОК**

**исчисления стажа работы работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города**

**Переславля-Залесского, дающего право на установление выплат за выслугу лет**

 В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, засчитывается:

- время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной и исполнительной власти;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждения сферы физической культуры и спорта не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтах, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 20 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время обучения работников физической культуры и спорта, образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры и спорта;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с физкультурно-спортивными организациями и организациями и (или) образовательными организациями, осуществляющими деятельность в области физической культуры и спорта;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях и организациях физической культуры и спорта стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР.

Приложение 4 к Положению

РАСЧЕТ

годового фонда оплаты труда работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование муниципального учреждения физической

культуры и спорта города Переславля-Залесского)

на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год

рублей

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности, квалификационная категория, разряд | Фамилия работника | Размер базового оклада, тарифной ставки | Размер должностного оклада(для тренеров) | Размер повышения (увеличения) оклада (тарифной ставки) | Компенсационные выплаты |
| выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) |
| размер коэффициента | сумма(гр. 4 х гр. 6) |
| процент | сумма(гр. 4 х гр. 8 / 100) | процент | сумма(гр. 4 х гр. 10 / 100) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

(продолжение таблицы)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Компенсационные выплаты | Стимулирующие выплаты |
| выплаты за работу в сельской местности | за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях | молодым специалистам и наставникам | за интенсивность и высокие результаты работы | за качество выполняемых работ |
| процент | сумма (гр. 4 x гр. 12 / 100) | процент | сумма (гр. 4 x гр. 14 / 100) | процент | сумма (гр. 4 x гр. 16 / 100) | процент | сумма (гр. 4 x гр. 18 / 100) | процент | сумма (гр. 4 x гр. 20 / 100) |
| 1 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

(продолжение таблицы)

|  |  |
| --- | --- |
| Nп/п | Стимулирующие выплаты  |
| за стаж непрерывной работы, выслугу лет | за опыт работы и достижения, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами | выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) |
| процент | сумма (гр. 4 x гр. 22 / 100) | процент | сумма (гр. 4 x гр. 24 / 100) | процент | сумма (гр. 4 x гр. 26 / 100) |
| 1 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

(продолжение таблицы)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Всего (гр. 4 (для тренеров – гр. 5) + гр. 7 + гр. 9 + гр. 11 + гр. 13 + гр. 15 + гр. 17 + гр. 19 + гр. 21 + гр. 23 + гр. 25 + гр. 27) | Премиальный фонд | Начисления на оплату труда | Всего (гр. 28 + гр. 29 + гр. 30) |
|
|
| 28 | 29 | 30 | 31 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

 Руководитель учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись и расшифровка подписи)