

Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович» и муниципальных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере физической культуры и спорта

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович» и муниципальных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере физической культуры и спорта (далее - Положение), регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович» и муниципальных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере физической культуры и спорта (далее – Учреждения).

2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, городского округа Богданович;
- 3) Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год;
- 4) Законом Свердловской области от 20.07.2015 № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»;
- 5) постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;
- 6) постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» (с изменениями);

7) приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 №36/ос «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников»;

8) приказом министерства спорта России от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных команд Российской Федерации»;

9) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

10) приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

и включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам;

4) условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

4. Приведенные в настоящем положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

5. Фонд оплаты труда муниципальных казенных учреждений городского округа Богданович формируется на текущий год и плановый период в пределах, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств ассигнований. Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из объема ассигнований бюджета городского округа Богданович на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения

ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Штатное расписание учреждений утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем и МКУ УФКиС ГО Богданович и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

7. Работникам учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, представлен в приложении №1 к настоящему положению.

## Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня выплат компенсационного характера;
- 6) перечня выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- 8) мнения представительного органа работников Учреждения;
- 9) профессиональных стандартов, стандартов спортивной подготовки по видам спорта;
- 10) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

11) положений об оплате труда работников учреждений, утверждаемых руководителем учреждения;

12) Методических рекомендаций, утвержденных Приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 №36/ос (далее – Методические рекомендации);

13) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда;

14) установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

15) направления не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждений на установление окладов (должностных окладов) с учетом фиксированных выплат, определенных трудовым договором (эффективным контрактом) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера);

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

17) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

18) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

19) порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

20) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

21) иных особенностей порядка и условий оплаты труда специалистов в области физической культуры и спорта.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

9. В случаях, когда оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

11. Фонд оплаты труда муниципальных казенных учреждений городского округа Богданович формируется на текущий год и плановый период в пределах, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств ассигнований. Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из объема ассигнований бюджета городского округа Богданович на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования и утвержденного фонда оплаты труда.

При корректировке размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника необходимо учитывать требования настоящего положения, и обеспечения размера выплат стимулирующего характера, которые должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих определенные должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

14. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы необходимо соблюдение межуровневых коэффициентов между минимальными окладами по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

15. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

16. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие);

2) повышающий коэффициент квалификации (при наличии оснований для его установления и или применения);

3) персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ по учреждению не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном соотношении к должностному окладу руководителя.

17. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы принимается руководителем учреждения исходя из возможностей финансового обеспечения указанных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада,

(должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.<sup>1</sup>

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников предусматриваются локальным нормативным актом учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, в том числе предусматривающие внутридолжностное категорирование и установление производных должностных наименований «старший», «ведущий».

18. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности представлены в Таблице № 1 к настоящему Положению.

Таблица № 1

#### РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ) ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2

<sup>1</sup> Определение понятия «Календарный год» дано статьей 12 Бюджетного кодекса Российской Федерации – «Финансовый год соответствует календарному году и длится с 01 января по 31 декабря». Понятие «год» подразумевает подряд следующих 12 месяцев.

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), рублей
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3

19. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам) по должностям работников физической культуры и спорта: «Спортсмен-инструктор» устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

кандидат в мастера спорта – 1,0;

мастер спорта России, гроссмейстер России – 1,5;

мастер спорта России международного класса – 2,0;

мастер спорта России международного класса- призер всероссийских соревнований- 2,5;

мастер спорта России международного класса- призер международных соревнований- 3,0;

заслуженный мастер спорта России – 3,0.

20. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы медицинским работникам, по должностям работников физической культуры и спорта: «тренер», «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций», «инструктор-методист по адаптивной физической культуре», включая должности по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», устанавливаются в



зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в порядке, установленном законодательством.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:  
работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,8;  
работникам, имеющим I квалификационную категорию – 0,5;  
работникам, имеющим II квалификационную категорию – 0,3.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

21. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника государственного учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

22. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты исходя из финансовых возможностей учреждения.

### Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

23. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта Учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист», Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.04.2014 № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер», Приказ Минтруда России от 28.03.2019 № 194н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.04.2019 № 54515) согласно Таблицы № 2 к настоящему Положению.

Таблица № 2

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности работников физической культуры и спорта первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	6769
3.	2 квалификационный уровень	7559
4.	Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	
5.	1 квалификационный уровень	8348
6.	2 квалификационный уровень	9138
7.	3 квалификационный уровень	10040
8.	Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня	
9.	1 квалификационный уровень	11056
10.	2 квалификационный уровень	12071
11.	Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня	
12.	1 квалификационный уровень	13086

24. Работникам физической культуры и спорта Учреждения размер выплат по повышающим коэффициентам рекомендуется определять к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

25. Работникам физической культуры и спорта Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 20-21 настоящего Положения.

26. Размер повышающего коэффициента квалификации устанавливается по должности «спортсмен», «спортсмен-инструктор» к размерам окладов (должностных окладов) в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания согласно пункту 19 настоящего Положения.

27. Работникам физической культуры и спорта, за исключением должности «тренер», локальным актом государственного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

28. По должностям работников физической культуры и спорта «тренер», размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, представленные в таблице № 3 настоящего Положения, устанавливаются за подготовку одного занимающегося с учетом количества занимающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Таблица № 3

### РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера за подготовку одного обучающегося	
			группы видов спорта <sup>2</sup>	
			I	II
1	2	3	4	5
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	0,018	0,018
2.	Начальной подготовки	до года	0,02	0,02
		свыше года	0,05	0,04
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации (Т-1,2)	0,07	0,06
		Углубленной специализации (Т-3,4,5)	0,12	0,10
4.	Совершенствования спортивного мастерства	до года	0,19	0,17
		свыше года	0,28	0,24
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	0,31	0,27

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

<sup>2</sup> В учреждении рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента отставки заработной платы тренера, за подготовку одного занимающегося рекомендуется устанавливать в размере на 25-50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (аэробике, хореографии, общей физической подготовке) при условии их одновременной с основным тренером работы с занимающимися, спортсменами. Порядок их привлечения и оплаты труда определяется учреждением по согласованию с МКУ УФКиС ГО Богданович.

29. Размеры персонального повышающего коэффициента могут быть пропорционально уменьшены в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

30. Объем нагрузки тренера определяется с применением расчетного коэффициента, рассчитанного с учетом установленной ставки заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю, положений статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации, объема тренировочной нагрузки и наполняемости групп в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

При наличии в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта диапазона по показателю «наполняемость групп (человек)» и/или количеству часов тренировочной нагрузки в неделю учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

31. Продолжительность рабочего времени (норма часов тренерской работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для работников тренерского состава Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 24 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности, работников тренерского состава с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 29.12.2017 № 722/ос «О внесении изменений в приказ Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 18.12.2017 № 680/ос «О проведении тарификации тренеров и иных специалистов, осуществляющих спортивную подготовку в государственных учреждениях, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области».

При замещении тренером более 1 ставки, выплаты по персональному коэффициенту определяются исходя из должностного оклада по штатному расписанию, без учета объема фактической тренировочной нагрузки.

32. При условии достижения спортсменом высокого результата на официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренер за

данного спортсмена устанавливается в соответствии с пунктом 86 и Таблицей № 10 настоящего Положения.

При этом установленный повышающий коэффициент для данного спортсмена в соответствии с Таблицей № 3 к настоящему Положению исключается.

Суммарный размер всех предусмотренных настоящим Положением повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада).

33. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 9 и 10 настоящего Положения.

#### Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

34. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526, в соответствии с Таблицей № 4 к настоящему Положению.

Таблица № 4

#### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	6092
3.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	
4.	1 квалификационный уровень	7559
5.	3 квалификационный уровень	9138
6.	4 квалификационный уровень	10040
7.	5 квалификационный уровень	11056
8.	Врачи и провизоры	
9.	2 квалификационный уровень	12071
10.	Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
11.	1 квалификационный уровень	16132

35. Медицинским работникам Учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 20 - 21 настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты квалификации устанавливаются медицинским работникам учреждения, прошедшим аттестацию в установленном действующим законодательством порядке.

36. Для медицинских работников локальным актом Учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада).

37. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения

38. Формирование штатного расписания осуществляется с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н.

## Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

39. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в соответствии с Таблицей № 5.

Таблица № 5

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
--------------	--	---

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	7559
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9138
3.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10040

40. Работникам культуры устанавливается персональный повышающий коэффициент к размерам окладов (должностных окладов).

41. Размеры и иные условия применения персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) работников культуры устанавливается в соответствии с пунктом 21 настоящего Положения.

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада).

42. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

## Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

43. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно Таблицы № 6 к настоящему Положению.

Таблица № 6

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
2.	1 квалификационный уровень	4512
3.	2 квалификационный уровень	5641
4.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
5.	1 квалификационный уровень	6769
6.	2 квалификационный уровень	7446
7.	3 квалификационный уровень	8123
8.	4 квалификационный уровень	8799
9.	5 квалификационный уровень	9476
10.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
11.	1 квалификационный уровень	10040
12.	2 квалификационный уровень	10829
13.	3 квалификационный уровень	11619
14.	4 квалификационный уровень	12410
15.	5 квалификационный уровень	13199
16.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
17.	1 квалификационный уровень	14101
18.	2 квалификационный уровень	15116
19.	3 квалификационный уровень	16132

44. Размер окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается с учетом требований к профессиональному образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

45. Руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностных окладов):

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

46. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 18 и 21 настоящего Положения.

47. При принятии решения об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности и персонального



повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) учитывается обеспечение указанных выплат финансовыми средствами.

48. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте Учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения и фиксируется в локальном акте учреждения.

Суммарный размер повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада).

49. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

## Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

50. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с Таблицей № 7 к настоящему Положению.

Таблица № 7

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	
3.	1 квалификационный разряд	4512
4.	2 квалификационный разряд	4964
5.	3 квалификационный разряд	5415

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада, рублей
6.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
7.	1 квалификационный уровень	
8.	4 квалификационный разряд	5978
9.	5 квалификационный разряд	6543
10.	2 квалификационный уровень	
11.	6 квалификационный разряд	7220
12.	7 квалификационный разряд	7897
13.	3 квалификационный уровень	
14.	8 квалификационный разряд	8686

51. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, Приказом руководителя Учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Решение об установлении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в отношении работников, работающих в учреждении.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладам не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада).

52. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

## Глава 8. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев

для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя и других критериев.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и, рассчитываемой за календарный год, устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

Определение размера среднемесячной заработной платы при расчете предельного уровня соотношения осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения возлагается на руководителя Учреждения.

54. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения и их руководителя, по представлению директора МКУ УФКиС ГО Богданович.

Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения, критерии оценки результативности деятельности, размеры стимулирующих выплат, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Учредителем согласно заключенного трудового договора (контракта).

55. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

56. В соответствии со статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с целью исключения конфликта интересов руководитель и его заместители должны получить согласие Учредителя в отношении любых объемов работы по совместительству или совмещению, независимо по внутреннему или внешнему.

57. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

58. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем Учреждения.

## Глава 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

59. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

60. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты. В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации размеры выплат, установленные настоящим Положением, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

61. Для работников Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми 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).

62. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

3. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 26.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

64. Всем работникам Учреждений выплачивается районный коэффициент в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда Учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

65. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой смежной профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии (должности).

66. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда.

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

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

(или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии.

68. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за последующие часы – двойного. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

69. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанные за каждый час работы в ночное время.

70. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П.

71. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам физической культуры и спорта, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта».

Основанием для установления компенсационных выплат является заключение о проведении специальной оценки условий труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.01.2015 № 24н.

72. Работникам отдельных учреждений физической культуры и спорта (кроме руководителей учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов – за работу в учреждениях (отделениях), реализующих программы спортивной подготовки для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья и/или за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных: за работу со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.

Выплата производится работникам учреждения, которые непосредственно осуществляют занятия с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

В перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты могут входить тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего), тренер спортивной сборной команды по виду спорта, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (включая старшего), инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, медицинский персонал, специалисты, обеспечивающие психологическую поддержку, сурдопереводчик, водитель специального автотранспорта, специализирующийся на работе с лицами, имеющими отклонения в развитии или инвалидность;

Выплата производится работникам учреждения, непосредственно осуществляющим занятия с указанными категориями граждан.

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу) согласно настоящему пункту, утверждается руководителем учреждения.

73. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за исключением районного коэффициента).

74. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## Глава 10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

75. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими

муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

76. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

77. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

78. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

79. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) за наличие почетных званий, нагрудных знаков;

2) за выслугу лет;

3) за интенсивность и высокие результаты работы;

4) за качество выполняемых работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

80. В Учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

за отраслевые нагрудные знаки - 20 процентов

«Отличник физической культуры и спорта»,

«Почетный работник физической культуры»,



и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта;

за ведомственные награды, за спортивные звания - 30 процентов

«Мастер спорта России международного класса»,

«Мастер спорта СССР международного класса»,

«Мастер спорта СССР»;

«Мастер спорта России»;

за государственные награды, почетное звание - 40 процентов

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,

почетные звания Российской Федерации и СССР,

за почетные спортивные звания:

«Заслуженный тренер России»,

«Заслуженный тренер СССР»,

«Заслуженный мастер спорта РСФСР»,

«Заслуженный мастер спорта России»,

«Заслуженный мастер спорта СССР»,

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта».

Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, нагрудных знаков производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю Учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

81. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в целях укрепления кадрового состава.

Выслуга лет исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

Выслуга лет для медицинских работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления медицинского стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Выслуга лет для прочих работников Учреждения исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

Условия, порядок и размер выслуги лет определяется Положением об исчислении выслуги лет работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;  
при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов;  
при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20 процентов;  
при выслуге лет свыше 20 лет - 30 процентов.

82. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса в организациях, оказывающих муниципальные услуги по спортивной подготовке по видам спорта.

Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы приведены в Таблице № 8 к настоящему Положению.

Таблица № 8

**ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы:	
	Группы НП – 75%	5
	Группы УТ – 80%	5
	Группы СС – 90%	5
Качество спортивной подготовки	доля обучающихся, получивших спортивный разряд:	
	Группы НП – 20 %	5
	Группы УТ, СС – 80 %	5
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях <sup>3</sup> :		
чемпионатах федеральных округов Российской Федерации	1 место	20
первенствах федеральных округов Российской Федерации	2 место	15

<sup>3</sup> При условии участия в каждом виде спорта (по весу, категории) не менее пяти участников

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
1	2	3
зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	3 место	10
Победы на региональных спортивных соревнованиях <sup>4</sup> :		
Чемпионатах Свердловской области	1, 2, 3 место	7
Кубках и первенствах Свердловской области	1, 2, 3 место	6
Других спортивных соревнованиях Свердловской области, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1, 2, 3 место	5

Примечание. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Количественная оценка критериев устанавливается учреждением с учетом этапов спортивной подготовки, требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизическим параметрам спортсменов и видов спорта.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса в организациях, за интенсивность и высокие результаты работы, представленный в таблице № 8, устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на год.

83. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, включаются инструкторы-методисты физкультурно-спортивных организаций, инструкторы-методисты по адаптивной физической культуре, тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре, тренеры, в том числе по смежным видам спорта, хореографы, аккомпаниаторы-концертмейстеры, психологи, медицинские работники, механики по техническим видам спорта.

84. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

<sup>4</sup> При условии участия в каждом виде спорта (по весу, категории) не менее пяти участников

- 1) соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;
- 2) кадровое обеспечение основной деятельности, включая осуществление наставничества над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности;
- 3) выполнение муниципального задания, установленного учредителем;
- 4) результативность деятельности;
- 5) использование инновационных методов в процессе деятельности, включая реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;
- 6) качество выполняемых работ;
- 7) дополнительное образование кадров, включая прохождение независимой оценки квалификации и получение соответствующего свидетельства тренерами и иными специалистами.

85. Тренерскому составу также устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 9.

Таблица № 9

#### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ТРЕНЕРСКОГО СОСТАВА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Критерии оценки работы тренерского состава СШ		
На этапе начальной подготовки		
11.1	Сохранность контингента, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
11.2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
11.3	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
11.4	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
11.5	Сохранность контингента, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
11.6	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку	10
11.7	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
11.8	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях	20

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
	(улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	
11.9	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	30
11.10	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
11.11	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
11.12	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20
11.13	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
11.14	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	30
На этапе высшего спортивного мастерства		
11.15	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	30
11.16	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
11.17	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	30
2. Критерии оценки работы тренерского состава училищ олимпийского резерва, центров спортивной подготовки, центров олимпийской подготовки		
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
22.1	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 90 % занимающихся в группе)	10

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
22.2	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 90% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
22.3	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
22.4	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 90% от принятых обязательств)	10
22.5	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 90% зачисленных на этап подготовки)	20
22.6	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
22.7	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
22.8	Стабильность выступлений в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд субъектов Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом у не менее 90% зачисленных на этап подготовки)	40

86. Размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы тренеров и иных специалистов за результативную подготовку спортсмена, показавшего высокий результат, представленный в таблице № 10 устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Повышенный персональный повышающий коэффициент тренерам и иным специалистам рекомендуется устанавливать при условии участия не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов.

Таблица № 10

**РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТРЕНЕРА ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА ВЫСОКОГО КЛАССА (КОМАНДЫ) И СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ СПОРТСМЕНА (КОМАНДЫ)**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуем ый размер персональног о коэффициента к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы тренера за результативну ю подготовку одного спортсмена высокого класса (команды)	Рекомендуемый размер персонального коэффицента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (1)	
				тренерскому составу	Руководителя м и иным специалистам
Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,20	до 0,10
		2-3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4-6	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		участие	до 0,8	до 0,08	до 0,04
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2-3	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		4-6	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,60	до 0,06	до 0,03
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,5	до 0,04	до 0,02
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,5	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,4	до 0,02	до 0,01
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,5	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,4	до 0,02	до 0,01
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 1,0	до 0,1	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
2.2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуем ый размер персонального о коэффициента к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы тренера за результативну ю подготовку одного спортсмена высокого класса (команды)	Рекомендуемый размер персонального коэффицента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (1)	
				тренерскому составу	Руководителя м и иным специалистам
	молодежи (финалы)	4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
2.4	Прочие официальные всероссийские спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,4	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
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 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-



№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена высокого класса (команды)	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (1)	
				тренерскому составу	Руководителям и иным специалистам
	школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)				
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях	1	до 0,6	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,4	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

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

- тренерам (прежде всего первому тренеру), участвовавшему в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам), при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе по смежным видам спорта;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Примечания: 1) юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к

официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе;

2) для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды Свердловской области.

87. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты предлагается соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения, в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Тренеры, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право 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, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх по постановлению Правительства Свердловской области от 21.12.2017 № 995-ПП «Об установлении денежного вознаграждения спортсменам, достигшим высоких спортивных результатов на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх, и их тренерам».

Если по истечении срока действия установленного размера персонального повышающего коэффициента спортсмен не показал указанного в таблице №10 результата, размер персонального повышающего коэффициента тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена (в соответствии с пунктом 28 настоящего Положения).

Данные нормативы целесообразнее применять либо при расчете к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы при подушевом методе расчета, либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

Следует так же учитывать, что суммарный размер всех рекомендуемых данной методикой повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

88. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются иным категориям работников учреждения, непосредственно участвующим:

1) в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий – до 50 процентов;

2) в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 50 процентов;

3) в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области – до 50 процентов. Следует учесть, что, если работнику начисляется персональный коэффициент, предусмотренный пунктом 86, данная стимулирующая выплата не применяется. Перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, утверждается руководителем учреждения. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, включаются инструкторы-методисты спортивной сборной команды Свердловской области по адаптивной физической культуре, тренеры спортивной сборной команды Свердловской области, медицинские работники, механик спортивной сборной команды Свердловской области.

89. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, применяется премирование работников учреждений.

90. Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

При определении размеров выплат рекомендуется учитывать:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

4) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

5) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется выплачивать исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

91. Правовым актом учреждения кроме вышеперечисленных стимулирующих выплат, могут быть предусмотрены иные доплаты и надбавки стимулирующего характера, в том числе с целью мотивации и ориентирования работников на результат:

1) 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 могут устанавливаться стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

2) тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, может устанавливаться стимулирующая выплата к ставке заработной платы в размере до 40 процентов.

3) тренерам учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, расположенных в сельской местности устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

Перечень населенных пунктов, расположенных на территории Свердловской области, относящихся к сельской местности утвержден Распоряжением Правительства Свердловской области от 27.07.2007 № 844-РП «Об определении перечня населенных пунктов, расположенных на территории Свердловской области, относящихся к сельской местности, в которых предполагается осуществлять мероприятия с использованием средств федерального и областного бюджетов в рамках федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 - 2017 годы и на период до 2020 года».

4) тренерам и иным специалистам государственных учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, могут устанавливаться стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 20 процентов.

92. Руководитель государственного учреждения вправе при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности оплату труда, оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения и коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

## Глава 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

93. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

94. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должность (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
казенного учреждения «Управление  
физической культуры и спорта  
городского округа Богданович» и  
муниципальных учреждений,  
осуществляющих свою деятельность в  
сфере физической культуры и спорта

Перечень должностей работников Муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта Богданович», подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович», которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа

1. Должности руководителей структурных подразделений учреждений:  
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) отделом, отделением, сектором, службой, участком и другими структурными подразделениями учреждения;  
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.
2. Должности специалистов и служащих, в том числе главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера и должности, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий» или внутри должностная категория.
3. Должности работников физической культуры и спорта.
4. Должности медицинских и фармацевтических работников.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии.