

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»**

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.01.2018

№ 18

г. Таганрог

Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога», в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) **постановляю:**

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности города Таганрога согласно приложению № 1.

1.2. Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Стадион Торпедо» согласно приложению № 2.

1.3. Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов, согласно приложению № 3.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации города Таганрога от 30.12.2016 № 2855 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога».

3. Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога (Лакаев В.Ю.) обеспечить реализацию настоящего постановления.

4. Пресс-службе Администрации города Таганрога (Кувалдина И.Ю.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и представить информацию о его опубликовании в общий отдел Администрации города Таганрога.

5. Общему отделу Администрации города Таганрога (Адова И.В.) обеспечить представление копии настоящего постановления и информации о его официальном опубликовании в Правительство Ростовской области в установленные сроки.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Таганрога Голубеву И.В.

Глава Администрации
города Таганрога

А.В. Лисицкий

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений
спортивной направленности города Таганрога

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности города Таганрога (далее – Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности города Таганрога (далее – учреждения), подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, по виду экономической деятельности «93. Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности оплаты труда тренеров, старших тренеров;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный нормативный акт по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику

производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Оплата труда тренеров и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов, осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего

характера в структуре заработной платы устанавливаются Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады по должностям работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1-й квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	5427
2-й квалификационный уровень	спортсмен; спортсмен-ведущий	5690
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1-й квалификационный	инструктор по спорту;	5974

уровень	спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	
2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	9861
3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	10347

2.3.3. Должностные оклады по должностям медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 2

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2-й квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5456

3-й квалификационный уровень	медицинская сестра	5730
------------------------------	--------------------	------

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	4720
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4948
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, техник	5194

2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5456
3-й квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5730
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6002
5-й квалификационный уровень		
в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей		7648
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей		7287
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		

1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик); психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	6002	
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6298	
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6611	
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6939	
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7287	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1-й квалификационный уровень		8034	
в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей			
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей			7648
2-й квалификационный уровень			8436

3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8856
------------------------------	--	------

2.3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Минимальные размеры должностных окладов специалистов, не вошедших в ПКГ

Таблица № 4

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий спортивным сооружением	9861
Инструктор-методист	9861
Концертмейстер	9861
Старший тренер, старший инструктор-методист	10347
Специалист по закупкам	6002
Специалист по охране труда	6002

2.3.6. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н. Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		

1-й квалификационный уровень:	наименования профессий рабочих, по которым	
1-й квалификационный разряд	предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, лифтер, парикмахер, уборщик служебных помещений, садовник, уборщик территорий, сторож (вахтер)	3880
2-й квалификационный разряд		4105
3-й квалификационный разряд		4346
2-й квалификационный уровень:	профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень:	наименования профессий рабочих, по которым	
4-й квалификационный разряд	предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель	4613
5-й квалификационный разряд		4881

	автомобиля, механик по техническим видам спорта	
2-й квалификационный уровень:	наименования профессий рабочих, по которым	5161
6-й квалификационный разряд	предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов	
7-й квалификационный разряд	в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3-й квалификационный уровень		5777
4-й квалификационный уровень		6194

Примечание к таблице № 5.

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедших в ПКГ

Таблица № 6

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4346
Электромонтер (всех наименований)	4346

2.3.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

3.2. Работникам учреждений выплаты компенсационного характера, устанавливаются в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы).

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Выплата 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, в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Для эффективной работы учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. 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 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада

(ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы работника) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Доплата за работу в учреждениях, имеющих отделения (группы) для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья производится в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1	2	3
1	Старший инструктор-методист; инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; иные работники, непосредственно осуществляющие работу с лицами с ограниченными возможностями; руководитель, заместитель руководителя	до15

Примечание к таблице № 6.

1. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, а также конкретные размеры доплаты определяются руководителем учреждения и фиксируются в локальном нормативном акте учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

2. Доплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм тренировочной нагрузки, в процентах за одного занимающегося.

3. Оплата труда тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре при работе с занимающимися с ограниченными возможностями здоровья производится в соответствии с таблицами 6.1 и 6.2

Наполняемость групп по адаптивному спорту

Таблица 6.1

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период обучения	Оптимальная наполняемость групп, человек				Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (учебных часов за неделю), в т. ч. по индивидуальным планам
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт ментальных инвалидов	
Спортивно-оздоровительный	Весь период	6	12	5	10	до 6
Начальной подготовки	Первый год	5	12	5	10	6
	Второй год и последующие	5	10	4	9	9
Учебно-тренировочный	Первый год	4	9	3	8	12
	Второй и третий год	3	8	3	6	18
	Четвертый год и последующие	3	6	2	5	20
Совершенствования спортивного мастерства	До года	2	4-5	2	3-4	24 (до 6)
	Свыше года					28 (до 12)

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки может быть сокращен не более чем на 25%.

Размеры норматива оплаты труда в группах тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре за одного занимающегося

Таблица 6.2

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты, в % от должностного оклада тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт ментальных инвалидов
Спортивно-оздоровительный	Весь период	До 5,6	До 2,8	До 6,7	До 3,3
Начальной подготовки	До года	До 6,7	До 2,8	До 6,7	До 3,3
	Свыше года	До 10,0	До 5,0	До 12,5	До 5,6
Учебно-тренировочный	До года	До 16,7	До 7,4	До 22,2	До 8,5
	Второй и третий	До 33,3	До 12,5	До 33,3	До 16,7
	Свыше 3 лет	До 37,0	До 18,5	До 55	До 22,2
Совершенствования спортивного мастерства	До года	до 50,0	До 25	До 50	До 33,3
	Свыше года	До 50,0	До 33,3	До 50	До 33,3

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре другие специалисты, непосредственно обеспечивающие учебно-тренировочный процесс, в том числе педагоги-психологи, сурдопереводчики и иные специалисты.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Тренерам, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, инструкторам-методистам, устанавливается надбавка в размере 15 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.5. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается отдельным категориям работников по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в соответствии с таблицами № 7 и № 8.

Таблица № 7

Надбавка за высокие результаты работы спортсменам-инструкторам, тренерам и иному персоналу

№	Перечень категорий работников и видов работ	Размер надбавки к должностному окладу (процентов)
п/п		
1	Спортсмены-инструкторы - за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:	
	1- 3 места в первенстве России (старшие юноши), Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде спортивных школ России	до 5
	2- 3 места в первенстве России (молодежь, юниоры),	до 10

	Спартакиаде молодежи России	
	4 место в чемпионате России; 1 место в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 15
	1- 6 места в первенстве Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале	до 20
	1- 3 места на чемпионате России; 1 место в Кубке России (финал или сумма этапов)	до 25
	1- 6 места в Кубке мира (финал или сумма этапов) 1- 3 места в Кубке Европы (финал или сумма этапов)	до 30
	4- 6 места на чемпионате мира, Европы	до 35
	1- 6 места на Олимпийских играх; 1- 3 места на чемпионате мира, Европы	до 40
2	Иной персонал - за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах	до 15
3	Тренер: - за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва (за каждого занимающегося); - за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в СШОР (за каждого занимающегося): на тренировочном этапе (углубленной специализации) на этапе совершенствования спортивного мастерства	до 20 (в течение года с даты зачисления) до 5 до 10 (в течение года с даты зачисления)

Примечания к таблице № 7.

1. Конкретные размеры надбавки за высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном локальным нормативным актом по оплате труда.

2. К иному персоналу, которому может устанавливаться надбавка за высокие результаты работы в соответствии с таблицей № 7, относятся специалисты, служащие и рабочие административно-хозяйственных, вспомогательных подразделений, принимающие участие в подготовке занимающихся и команд.

3. Надбавка за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва, СШОР устанавливается, тренерам в случае передачи занимающегося другому тренеру.

Таблица № 8

Надбавка за высокие результаты работы руководителям учреждения, тренерам и иным специалистам, устанавливаемая в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) за одного занимающегося

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер надбавки за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды) (процентов)	
			тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 20	до 10
		2 - 3	до 16	до 8
		4 - 6	до 10	до 5
		участие	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 16	до 8
		2 - 3	до 10	до 5
		4 - 6	до 8	до 4

		участие	до 6	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
		4 - 6	до 4	до 2
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2

2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно

2.1	Чемпионат России	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4

2.3	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
2.5	Прочие официальные областные, межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	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 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
		4 - 6	до 4	до 2

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 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
		4 - 6	до 2	до 1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных областных, межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в ЕКП	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	до 1

Примечания к таблице № 8.

1. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

2. Если в период действия установленной надбавки за высокие результаты работы занимающийся улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3. Руководителям и иным специалистам надбавка за высокие результаты работы устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Руководителю такая выплата устанавливается по решению Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога, заместителю руководителя, специалистам - на основании приказа руководителя учреждения.

При наличии между учреждениями договоров о совместной подготовке занимающихся, согласованных учредителем, стимулирующая выплата

руководителям и иным специалистам за высокие результаты работы (результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях) распределяется в соответствии с условиями заключенного договора, не превышая общего размера выплаты.

4. Надбавка за высокие результаты работы также устанавливается тренерам, участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимого спортивного результата, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку. Тренер, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

5. К категории «тренерский состав» относятся: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.

6. К категории иных специалистов, которым устанавливается надбавка за высокие результаты работы в соответствии с таблицей № 8, относятся:

инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, администратор тренировочного процесса, хореограф, концертмейстер, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.6.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.6.1.1. Тренерскому составу выплата за качество выполняемых работ производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных в локальных актах учреждения.

4.6.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6.3. Выплаты за качество работы в муниципальных учреждениях устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (инструктор-методист, старший инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, хореограф, концертмейстер, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, механик по техническим видам спорта) в соответствии с Таблицей № 9.

Таблица № 9

Выплата за качество работы работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса

Показатель	Критерий	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
Выполнение программ спортивной подготовки	доля занимающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Примечание.

Выплата за качество работы не носит постоянный характер. Назначается в соответствии с локальным актом учреждения – на основании приказа руководителя по результатам ежеквартальных отчетов по исполнению муниципального задания и сдачи контрольных нормативов.

4.7. Надбавка за качество работы тренерскому составу осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Надбавка за качество работы тренерам

№ п/п	Наименование показателя	Размер надбавки к должностному окладу (процентов)
-------	-------------------------	---

1	2	3
На этапе начальной подготовки		
1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10
3	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
5	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10
6	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
7	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося), Ростовской области (за каждого занимающегося)	до 50 до 20
8	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов занимающихся в группе)	до 10
На этапе совершенствования спортивного мастерства		

9	Выполнение занимающимися индивидуальными планами подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств)	до 10
10	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки)	до 20
11	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50

4.8. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии).

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в

бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.10. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.10.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; соблюдение исполнительской дисциплины; обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.10.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.11. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

4.12. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию;

выплата за наличие ученой степени;

выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплата за классность водителям автомобилей.

4.13. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктами 4.13.1 – 4.13.2 при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного

оклада или ставки заработной платы исчисленной в соответствии с настоящим Положением и составляет:

4.13.1. Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории - 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Медицинским работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.13.2. Тренерам, инструкторам-методистам при наличии квалификационных категорий:

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Тренерам надбавка за квалификацию устанавливается со дня присвоения квалификации приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области о присвоении категории.

Тренерам надбавка за квалификацию устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы и установленного объема работы или от должностного оклада, ставки заработной платы и с учетом норм тренировочной нагрузки при оплате в процентах за одного занимающегося.

4.14. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается:

4.14.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Министерство по физической культуре и спорту Ростовской области, самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплатае надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с федеральным законодательством.

4.14.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных

знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.15. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов от ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.16. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 11.

Таблица № 11

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждений

Учреждение	Должностной оклад (рублей)
1	2
Спортивные школы I группы по оплате труда руководителей	14945
Спортивные школы II и III групп по	13588

оплате труда руководителей	
Спортивные школы IV группы по оплате труда руководителей	12353

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы) таких учреждений в кратности от 1 до 6.

5.5.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблицы № 12.

Таблица № 12

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	до 3

От 50 до 100	до 4
От 100 до 150	до 5
Свыше 150	до 6

5.5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5.5.3. В исключительных случаях по решению Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.5.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.5.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений, главные бухгалтеры.

5.5.6. При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

5.6. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.6.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 13.

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда
руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество занимающихся в спортивных школах	за каждого занимающегося	0,3
2	Количество работников в учреждении спортивной направленности	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3	Наличие оборудованных и используемых: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
4	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
5	Наличие и реализация в учреждениях спортивной направленности:		
	групп спортивно- оздоровительного этапа		5

	программ спортивной подготовки	за каждого занимающегося дополнительно	2,5
6	Наличие: учебных кораблей, катеров, и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20

Примечания к таблице № 13.

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент занимающихся в учреждениях определяется по списочному составу постоянно занимающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе занимающиеся в учреждениях в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.6.2. Группа по оплате труда руководителей определяется Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.6.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в подпункте 5.6.1 пункта 5.6 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.6.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 14.

Таблица № 14

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда
руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов
----------	----------------	--

		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Спортивные школы	свыше 400	до 350	до 250	до 150

5.6.5. Комитет по физической культуре и спорту г. Таганрога в порядке исключения:

может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим особые заслуги в области физической культуры и спорта, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.6.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6. Особенности оплаты труда тренеров

6.1. Для тренеров учреждений устанавливается:

Норматив оплаты труда тренера за подготовку высококвалифицированного занимающегося (при подушевом методе оплаты труда).

Таблица № 15

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от должностного оклада тренера за результативную подготовку одного занимающегося (команды)
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 - 3	до 160

		4 - 6	до 100
		участие	до 80
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2 - 3	до 100
		4 - 6	до 80
		участие	до 60
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20

		участие	
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно			
2.1	Чемпионат России	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2 - 3	до 80
2.3	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2 - 3	до 40
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 занимающихся			
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60

3.2 За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
	2 - 3	до 60
	4 - 6	до 40
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
	2 - 3	до 40
	4 - 6	до 20

Примечания к таблице № 15.

1. Норматив оплаты труда тренера устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

2. Если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера занимающийся улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося.

4. В олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских видах спорта размер норматива оплаты труда за результативную подготовку одного занимающегося (команды) по спортивным программам, дисциплинам, не включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, устанавливается 50 процентов от базового норматива (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские программы, дисциплины).

5. Конкретный размер норматива в установленных диапазонах определяется руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом по оплате труда.

6.2. Норматив оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированного занимающегося по программам спортивной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема тренировочной работы согласно таблице № 16.

Таблица № 16

№ п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапов (период)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада)
1	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	6	-
2	Этап начальной подготовки	до года	25	6	-
		свыше года	20	8	-
3	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация	14	12	-
		углубленная специализация	12	18	15
4	Этап совершенствования спортивного	весь период	10	24	24

мастерства				
------------	--	--	--	--

Примечания к подпункту 6.2.

1. В учреждениях на этапах начальной подготовки и тренировочного этапа (этап начальной специализации) применяется почасовая форма оплаты труда.

2. Должностной оклад тренера (при оплате его труда в зависимости от недельной тренировочной нагрузки) устанавливается за 24 (академических) часа нагрузки в неделю.

3. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

Например: при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

4. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 процентов от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема. Возраст занимающихся в группах спортивно-оздоровительного этапа 6-17 лет.

5. В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта в видах спорта кроме основного тренера могут привлекаться тренеры по общефизической и специальной физической подготовке (акробатике, хореографии и др.) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

6. Минимальная наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

7. Объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

8. Продолжительность этапов подготовки по видам спорта устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников учреждений за счет бюджетных средств осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет бюджетных средств), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога;

для заместителей руководителя, главных бухгалтеров – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджетных средств и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 3 к настоящему постановлению.

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Заместитель начальника общего отдела
Администрации города Таганрога

И.В. Адова

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
«Стадион Торпедо»

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Стадион Торпедо» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Стадион Торпедо» (далее – учреждение), подведомственного Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, по виду экономической деятельности «93. Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением (далее – локальный нормативный акт по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не

отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов, осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады по должностям работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития России (далее Минздравсоцразвития России) от 27.02.2012 № 165н. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1-й квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	5427
2-й квалификационный уровень	спортсмен; спортсмен-ведущий	5690
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1-й квалификационный уровень	инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5974

1	2	3
2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	9861
3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	10347

2.3.3. Должностные оклады по должностям медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	------------------------	---

1	2	3
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3-й квалификационный уровень	медицинская сестра	5730

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	4720
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4948
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, техник	5194

2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5456
3-й квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5730
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6002
5-й квалификационный уровень		7648
в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей		7287
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист),	6002

	инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, агроном	
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по	6298
	которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6611
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6939
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7287
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8856

2.3.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н. Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Минимальные размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень:	наименования профессий рабочих, по которым	
1-й квалификационный разряд	предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	3880
2-й квалификационный разряд	справочником работ и профессий рабочих;	4105
3-й квалификационный разряд	гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, уборщик служебных помещений, садовник, уборщик территорий, сторож (вахтер)	4346
2-й квалификационный уровень:	профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень:	наименования профессий рабочих, по которым	
4-й квалификационный разряд	предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов	4613
5-й квалификационный разряд	в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта	4881
2-й квалификационный уровень:	наименования профессий рабочих, по которым	
6-й квалификационный разряд	предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов	5161
7-й квалификационный разряд	в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5456
3-й квалификационный уровень		5777
4-й квалификационный уровень		6194

Примечание к таблице № 4.

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям специалистов, служащих и рабочих, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов по должностям специалистов, служащих и рабочих, не вошедших в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада(ставки заработной платы) (рублей)
1	2
Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	4720
Инструктор-методист	6800
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4145
Рабочий зеленого хозяйства	5161

2.3.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. 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).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ

«О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. 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 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату

труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденными локальным нормативным актом.

4.5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в зависимости от результатов труда в размере до 140 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя учреждения. 4.6. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда. Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя учреждения.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет,

проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: спешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.8.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.9. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Директор	14945

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.5.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0

5.5.2. Для заместителя руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.5.3. В исключительных случаях по решению Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога, руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений; при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом; в связи с реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителя руководителя, главного бухгалтера.

5.5.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.5.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководитель учреждения и главный бухгалтер.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда работников учреждения за счет бюджетных средств осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет бюджетных средств), в размерах и порядке, определенном локальным нормативным актом по оплате труда.

6.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджетных средств и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 3 к настоящему постановлению.

6.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения – Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Заместитель начальника общего отдела
Администрации города Таганрога

И.В. Адова

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения;
заместитель руководителя учреждения;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
заведующий отделением;
заведующий спортивным сооружением;
заведующий общежитием;
заведующий прачечной;
заведующий производством (шеф-повар);
заведующий структурным подразделением;
заведующий складом;
заведующий хозяйством;
помощник (советник) руководителя;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель;
кассир<*>;
инспектор по кадрам<*>;
бухгалтер<*>;
инженер по охране труда<*>;
инженер – программист (программист)<*>; специалист по кадрам<*>;
специалист по закупкам;
экономист<*>;
юрисконсульт<*>;
администратор<*>;
техник<*>.

<*> включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

Заместитель начальника общего отдела
Администрации города Таганрога

И.В. Адова