

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

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.12.2020

№ 2130

г. Таганрог

О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 11.01.2018 № 18

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. Внести в постановление Администрации города Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» следующие изменения:

- 1.1. Приложение № 1 изложить в редакции согласно приложению № 1.
- 1.2. Приложение № 2 изложить в редакции согласно приложению № 2.
- 1.3. Приложение № 3 изложить в редакции согласно приложению № 3.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением положений, для которых установлен иной срок вступления в силу.

Подпункт 5.5.1 пункта 5.5 раздела 5 приложения № 2 применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2020.

Подпункты 2.3.2–2.3.7 пункта 2.3 раздела 2, пункт 5.2 раздела 5 приложения № 1, подпункты 2.3.2–2.3.6 пункта 2.3 раздела 2, пункт 5.2 раздела 5 приложения № 2 применяются к правоотношениям, возникшим с 01.10.2020.

Подпункт 2.3.8 пункта 2.3 раздела 2, раздел 4, пункты 5.3–5.8 раздела 5, раздел 6 приложения № 1, подпункт 2.3.7 пункта 2.3 раздела 2, раздел 4,

пункты 5.3–5.8 раздела 5, пункт 6.1 раздела 6 приложения № 2 вступают в силу с 01.01.2021, но не ранее дня его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Таганрога по социальным вопросам Голубеву И.В.

Глава Администрации
города Таганрога

А.В. Лисицкий

Приложение № 1
к постановлению
Администрации
города Таганрога
от №

«Приложение № 1
к постановлению
Администрации
города Таганрога
от 11.01.2018 № 18

**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, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога (далее – учреждения).

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. 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.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включаются доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

Также при установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включаются доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу.

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

При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы производится с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и выплаты 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, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

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

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

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога (далее – Комитет) определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Комитета на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Комитетом до руководителя подведомственного муниципального учреждения ежегодно в январе соответствующего финансового года путем направления письменного уведомления.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного Комитету муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного Комитету муниципального учреждения на численность работников подведомственного муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности отрасли, совершенствование систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, в структуре заработной платы осуществляется перераспределение средств предназначенных для оплаты труда, таким образом, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

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

2.3.2. Минимальные размеры должностных окладов 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 Российской Федерации (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-квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	5831
2-й квалификационный уровень	спортсмен; спортсмен-ведущий	6114
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	6418
2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; хореограф	10595
3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист	11116

1	2	3
	по адаптивной физической культуре	

2.3.3. Минимальные размеры должностных окладов 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	5862
3-й квалификационный уровень	медицинская сестра	6157

2.3.4. Минимальные размеры должностных окладов 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

1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	дежурный (по выдаче справок, залу, комнате отдыха водителей автомобилей и др.), делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	5071
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5316
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, техник	5581
2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	5862
3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	6157
4-й квалификационный уровень	должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6449
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист),	6449

1	2	3
	инженер-энергетик (энергетик); психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6767
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7103
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7456
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7830
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9515

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.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий спортивным сооружением	10595
Инструктор-методист	10595
Концертмейстер	10595
Старший тренер, старший инструктор-методист	11116
Специалист по закупкам	6449

Специалист по охране труда	6449
Сопровождающий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	6449
Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (2-й квалификационный уровень)	10595
Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (3-й квалификационный уровень)	11116

2.3.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников 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
работников по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	4169
1-й квалификационный разряд	1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с	4411
2-й квалификационный разряд	Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	4669
3-й квалификационный разряд	гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, лифтер, парикмахер, уборщик служебных	

1	2	3
	помещений, садовник, уборщик территорий, сторож (вахтер)	
2-й квалификационный уровень:	профессии рабочих, отнесенных 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: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта	4957 5244
2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5545 5862
3-й квалификационный уровень 4-й квалификационный уровень	Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6207 6655

Примечание к таблице № 5. Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки спортсменов, имеющих 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.

Таблица № 6

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

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2-й квалификационный разряд	4411
	3-й квалификационный разряд	4669
	4-й квалификационный разряд	4957
Электромонтер (всех наименований)	2-й квалификационный разряд	4411
	3-й квалификационный разряд	4669
	4-й квалификационный разряд	4957
	5-й квалификационный разряд	5244
	6-й квалификационный разряд	5545

2.3.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей муниципальных учреждений устанавливаются на 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 учреждений 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, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.2.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работников 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 4 процента должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются руководителем учреждения 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 таких условиях.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

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

При установлении доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы производится с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.1. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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 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 за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем вторым настоящего подпункта.

3.3.3. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер оплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда за 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, указанном выше, производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день, а когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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 оплаты труда 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда 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. 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.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

4.3. 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.

4.4. Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

руководителю учреждения – Комитетом;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с Комитетом;

работникам учреждения – руководителем учреждения.

4.5. Для установления выплат стимулирующего характера – за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы в учреждениях, приказом Комитета утверждаются показатели и критерии эффективности работы в отношении всех категорий работников учреждений (далее – утвержденные Комитетом показатели и критерии), а также устанавливается максимальный размер выплаты в разрезе каждого показателя и критерия.

Выплата за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на основании утвержденных Комитетом показателей и критериев, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, инструкторам-методистам, устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада с учетом объема тренировочной нагрузки за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области от 08.06.2018 № 182.

4.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается отдельным категориям работников по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, в соответствии с таблицами № 7 и № 8.

Таблица № 7

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы спортсменам-инструкторам, тренерам

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты к должностному окладу (процентов)
1	2	3
1	Спортсмены-инструкторы – за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:	
	1–3 места в первенстве России, Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде спортивных школ России	до 5
	2–3 места в первенстве России, Спартакиаде молодежи России	до 10
	4 место в чемпионате России; 1 место в первенстве России, 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;	до 40

1	2	3
	1–3 места на чемпионате мира, Европы	
2	Тренер: за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва (за каждого занимающегося);	до 20 (в течение года с даты зачисления)
	за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в СШОР (за каждого занимающегося)	до 10 (в течение года с даты зачисления)

Примечания к таблице № 7:

1. Конкретные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном локальным нормативным актом учреждения.

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

Таблица № 8

Выплата за интенсивность и 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 выплаты 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, Паралимпийские, Сурдлимпийские 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	2	3	4	5
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
<p>2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно</p>				
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
<p>3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов</p>				
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России;	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4

1	2	3	4	5
	на Кубке России	4-6	до 6	до 3
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:	1	до 8	до 4
	на первенстве России (молодежь);	2-3	до 6	до 3
	на Спартакиаде молодежи (финалы)	4-6	до 4	до 2
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:	1	до 6	до 3
	на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки);	2-3	до 4	до 2
	на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	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. Выплата за интенсивность и 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 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3. Руководителям и иным специалистам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также по видам спорта не включенным в программы игр Олимпиады, Олимпийских зимних игр.

При наличии между учреждениями договоров о совместной подготовке занимающихся, согласованных Комитетом, 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. Выплата за интенсивность и 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 по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старший тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту.

6. К категории иных специалистов, которым устанавливается выплата за интенсивность и 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.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам 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.

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

4.7.2. Выплата за качество выполняемых работ тренерскому составу осуществляется в соответствии с утвержденными Комитетом показателями и критериями, зафиксированными в локальном нормативном акте учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени. Периодичность установления выплаты утверждается приказом Комитета.

4.7.2.1. Тренерскому составу выплата за качество выполняемых работ производится в процентах к должностному окладу.

4.7.3. Выплата за качество выполняемых работ в муниципальных учреждениях устанавливаются иным 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.

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

Показатель	Критерий	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
Качество спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Примечание. Выплата за качество выполняемых работ не носит постоянный характер. Назначается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения – на основании приказа руководителя учреждения по результатам выполнения критерия. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени. Периодичность установления выплаты утверждается приказом Комитета.

4.7.4. Выплата за качество выполняемых работ 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.

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

4.8. Выплата 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).

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), тренерскому составу от должностного оклада с учетом объема тренировочной нагрузки 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.

Выплата 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 независимо от занимаемой должности (профессии), а также в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

В стаж работы могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 31.12.1991 включительно.

В соответствии со статьей 256 ТК РФ отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Время службы на воинской должности, а также военная служба по контракту включается в стаж работы в бюджетной сфере.

В стаж работы, дающий право для установления выплаты, не включаются:

годы учебы в учебных заведениях (за исключением учебы работника в рамках действующих трудовых отношений с работодателем);

время службы по призыву в армию;

время, когда работник был зарегистрирован в качестве безработного в органах службы занятости.

Установление (увеличение) размера выплаты 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.

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

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.9.1. 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.

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

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

4.10. 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;

выплаты за работу в учреждениях, имеющих отделения или группы для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья;

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

выплата за классность водителям автомобилей;

выплаты молодым специалистам тренерского состава;

выплата за развитие в спортивной деятельности;

выплата за инновационную работу;

выплата за сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;

выплата за наставничество;

выплата за реализацию Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса (ГТО).

4.11. Выплата за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за квалификацию устанавливается тренерам, инструкторам-методистам, медицинским работникам при наличии квалификационных категорий:

второй – 7 процентов;

первой – 15 процентов;

высшей – 30 процентов.

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

Выплата за квалификацию устанавливается, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

4.12. Выплата за работу в учреждениях, имеющих отделения или группы для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья производится в соответствии с таблицей № 10.

Выплата производится работникам, непосредственно участвующим в подготовке занимающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Таблица № 10

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер выплаты к должностному окладу (процентов)
-------	-------------------------------	--

1	2	3
1	Сопровождающий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; старший инструктор-методист; инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; старший тренер; тренер по адаптивной физической культуре и спорту; старший тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; медицинская сестра; психолог; руководитель, заместитель руководителя	до 20

Примечание к таблице № 10:

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

2. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом объема тренировочной нагрузки.

4.13. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается:

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

4.13.2. Выплата 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 25 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 15 процентов от должностного оклада;

почетного звания «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.

4.14. При присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия надбавка устанавливается со дня присвоения, награждения.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

4.15. Выплата 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.

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

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.

4.16. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в учреждениях устанавливается выплата молодым специалистам тренерского состава в размере 50 процентов от должностного оклада с учетом объема тренировочной нагрузки не более чем за 24 часа тренерской работы.

Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, при первичном трудоустройстве на должность «тренер», «тренер по адаптивной физической культуре и спорту». Статус однократно действителен в течение 4 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

4.17. Выплата за развитие в спортивной деятельности устанавливается специалисту при трудоустройстве на должность «тренер», «тренер по адаптивной физической культуре и спорту» в учреждении, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, в размере до 10 процентов к ставке заработной платы с учетом объема тренировочной нагрузки не более чем за 24 часа тренерской работы.

Выплата осуществляется в течение 1 года с момента заключения с сотрудником трудового договора.

4.18. Выплата за инновационную деятельность устанавливается специалистам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, в размере до 10 процентов к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Специалистам, для которых предусмотрена норма часов тренерской

работы за ставку заработной платы выплата устанавливается с учетом объема тренировочной нагрузки не более чем за 24 часа тренерской работы.

К категории специалистов, которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист (включая старшего), тренер, старший тренер, тренер по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер по адаптивной физической культуре и спорту, психолог, заместитель директора по спортивной работе.

Экспериментальная деятельность направлена на разработку, апробацию и внедрение новых спортивных технологий, методик и ресурсов и осуществляется в форме экспериментов, порядок и условия проведения которых определяются приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.09.2015 № 914 «Об утверждении порядка осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в области физической культуры и спорта».

Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-методического, методического, педагогического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического и иного обеспечения отрасли, в том числе системы подготовки спортивного резерва, и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями отрасли, а также их объединениями. При реализации инновационного проекта, программы должно быть обеспечено соблюдение прав и законных интересов участников проекта, программы.

Выплата осуществляется в соответствии с показателями оценки реализации экспериментальных и инновационных проектов, программ, устанавливаемыми локальным нормативным актом учреждения в соответствии с приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.09.2015 № 914 «Об утверждении порядка осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в области физической культуры и спорта» с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.19. Выплата за сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку устанавливается к ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ) в размере до 10 процентов к ставке заработной платы с учетом объема тренировочной нагрузки не более чем за 24 часа тренерской работы.

Выплата за сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, устанавливается тренерам по адаптивной физической культуре и спорту на определенный период времени (квартал, полугодие) в течение соответствующего финансового года. Критерием для назначения выплаты является отсутствие за период, предшествующий периоду начисления (квартал, полугодие) травм и заболеваний, связанных с занятием спортом и подтвержденных заключением медицинского работника. Размер и периодичность выплаты определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.20. Выплата за наставничество устанавливается к ставкам заработной

платы тренеров, осуществляющих наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в размере до 15 процентов к ставке заработной платы с учетом объема тренировочной нагрузки не более чем за 24 часа тренерской работы.

4.21. Выплата за реализацию Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса (ГТО) устанавливается к ставкам заработной платы тренерам и иным специалистам учреждений, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО в размере до 10 процентов к ставке заработной платы.

Специалистам, для которых предусмотрена норма часов тренерской работы за ставку заработной платы выплата устанавливается с учетом объема тренировочной нагрузки не более чем за 24 часа тренерской работы.

4.22. Выплаты, устанавливаемые специалистам в соответствии с пунктами 4.16–4.21 настоящего раздела, выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности.

Порядок установления выплат в соответствии с пунктами 4.16–4.21 настоящего раздела за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

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. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате 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	16056
Спортивные школы II и III групп по оплате труда руководителей	14599
Спортивные школы IV группы по оплате труда руководителей	13272

5.3. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 12.

Таблица № 12

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 школах спортивной подготовки	за каждого занимающегося	0,3
2	Количество работников спортивной направленности	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
		первую квалификационную категорию	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
		за каждый вид объектов	до 20
4	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
5	Наличие: учебных кораблей, катеров и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
6	Процент количества лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания относительно всего контингента занимающихся	до 20 процентов	до 20
		до 50 процентов	до 30
		до 70 процентов	до 40
		до 100 процентов	до 50

Примечания к таблице № 12:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Комитетом.

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.

5.3.1. Группа по оплате труда руководителей определяется Комитетом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений ежегодно.

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

5.3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в подпункте 5.2.1 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 13.

Таблица № 13

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	Спортивные школы	свыше 400	до 350	до 250	до 150

5.4.1. 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.

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

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя учреждения.

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

5.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения с учетом особенностей, предусмотренных настоящим разделом.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выплачиваются руководителям учреждений по решению Комитета с учетом исполнения показателей эффективности предоставления муниципальных услуг (выполнения работ), утвержденных приказом Комитета.

Показатели эффективности предоставления муниципальных услуг (выполнения работ), утверждаемые приказом Комитета должны предусматривать в качестве оценки результативности работы руководителя учреждения выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области) и рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Таганрога.

5.8. 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.

5.8.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 14.

Таблица № 14

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

5.8.2. Предельное соотношение 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.

5.8.3. 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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

6. Особенности оплаты труда тренеров

6.1. Для тренеров учреждений устанавливается норматив оплаты труда тренера за подготовку высококвалифицированного занимающегося (при подушевом методе оплаты труда) согласно таблице № 15.

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	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские 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

1	2	3	4
		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

1	2	3	4
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, по видам спорта не включенным в программы Игр Олимпиады, Олимпийских зимних 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 учреждения.

6.2. Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки (часов за неделю), в т. ч. по индивидуальным планам устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

Норматив оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированного занимающегося по программам спортивной подготовки устанавливается согласно таблице № 16.

Таблица № 16

№ п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапов (период)	Размер норматива (процент за одного)
-------	-----------------	-----------------------------------	--------------------------------------

			занимающегося от должностного оклада)
1	2	3	4
1	Этап начальной подготовки	до года	-
		свыше года	-
2	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация	
		углубленная специализация	-
3	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	24

Примечания к пункту 6.2:

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

2. Продолжительность рабочего времени тренера, тренера по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту составляет 40 часов в неделю. Режим работы тренера, тренера по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и (или) иными соответствующими локальными нормативными актами учреждения.

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

4. 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.

5. Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

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

6.3. Оплата труда тренера по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при работе с занимающимися производится в соответствии с таблицей № 17.

Таблица № 17

Размеры норматива оплаты труда тренера по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту за одного занимающегося

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты, в % от должностного оклада тренера по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося

		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт ментальных инвалидов
1	2	3	4	5	6
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
Совершенствова ния 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

6.3.1. Наполняемость групп по адаптивному спорту и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю), в т. ч. по индивидуальным планам определяется в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки.

Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки может быть сокращен не более чем на 25 %.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту другие специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе педагоги-психологи, сурдопереводчики, сопровождающие инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и иные специалисты.

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 учреждения.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов.

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 в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя учреждения;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с Комитетом;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, 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.»

Начальник общего отдела
Администрации города Таганрога

И.В. Адова

Приложение № 2
к постановлению
Администрации
города Таганрога
от №

«Приложение № 2
к постановлению
Администрации
города Таганрога
от 11.01.2018 № 18

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.

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 руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, 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. 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.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включаются доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

Также при установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включаются доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу.

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

1.4. 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.

1.5. Заработная плата работников учреждения (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.

1.6. 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 и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

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

1.8. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Комитета по физической

культуре и спорту г. Таганрога.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога (далее – Комитет) определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Комитета на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Комитетом до руководителя подведомственного муниципального учреждения ежегодно в январе соответствующего финансового года путем направления письменного уведомления.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы отдельным категориям работников подведомственного Комитету муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного Комитету муниципального учреждения на численность работников подведомственного муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

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

2.3.2. Минимальные размеры должностных окладов 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 Российской Федерации (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	5831
2-й квалификационный уровень	Спортсмен; спортсмен-ведущий	6114
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	6418
2-й квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; хореограф	10595
3-й квалификационный уровень	Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре	11116

2.3.3. Минимальные размеры должностных окладов 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	6157

2.3.4. Минимальные размеры должностных окладов работников по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливается 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	5071
2-й квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по	5316

1	2	3
уровень	которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, техник	5581
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»; должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	5862
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 внутриведомственная категория	6157
4-й квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6449
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант, агроном	6449
2-й квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по	6767

1	2	3
уровень	которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7103
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7456
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7830
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9515

2.3.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы
по общепрофессиональным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень:	Наименование профессий рабочих по которым, предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных	4169
1-й квалификационный разряд		

1	2	3
2-й квалификационный разряд	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, уборщик служебных помещений, садовник, уборщик территорий, сторож (вахтер)	4411
3-й квалификационный разряд		4669
2-й квалификационный уровень:	Профессии рабочих, отнесенных 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:	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта	4957
4-й квалификационный разряд		5244
5-й квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2-й квалификационный уровень:	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5862
6-й квалификационный разряд		6207
7-й квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6655
3-й квалификационный уровень		6655
4-й квалификационный уровень		

Примечание к таблице № 4. Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки получателей услуг, 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 таблицах № 5.1 и № 5.2.

Таблица № 5.1

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

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2
Инструктор-методист	7306
Специалист по закупкам	6449
Специалист по охране труда	6449
Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (2-й квалификационный уровень)	10595
Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (3-й квалификационный уровень)	11116

Таблица № 5.2

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

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2-й квалификационный разряд	4411
	3-й квалификационный разряд	4669
	4-й квалификационный разряд	4957
Рабочий зеленого хозяйства	3-й квалификационный разряд	4669
	4-й квалификационный разряд	4957

1	2	3
	5-й квалификационный разряд	5244
	6-й квалификационный разряд	5545

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.2.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работников 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 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются руководителем учреждения 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 таких условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При установлении доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы производится с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.1. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Для эффективной работы учреждения 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 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 за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

3.3.3. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер оплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда за 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, указанном выше, производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день, а когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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 оплаты труда 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда 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. 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.

4.2. 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;

4.3. Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

руководителю учреждения – Комитетом;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с Комитетом;

работникам учреждения - руководителем учреждения.

4.4. Для установления выплат стимулирующего характера – за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы и премиальных выплат по итогам работы в учреждении, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, приказом Комитета утверждаются показатели и критерии эффективности работы в отношении всех категорий работников учреждений (далее – утвержденные Комитетом показатели и критерии), а также устанавливается максимальный размер выплаты в разрезе каждого показателя и критерия.

Выплата за качество выполняемых работ, выплата за интенсивность и высокие результаты работы и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на основании утвержденных Комитетом показателей и критериев, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года. Периодичность установления выплаты утверждается приказом Комитета.

4.6.1. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения на основании утвержденных Комитетом показателей и критериев, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного

руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

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

4.7. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Выплата 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.

Выплата 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 независимо от занимаемой должности (профессии), а также в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

В стаж работы могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 31.12.1991 включительно.

В соответствии со статьей 256 ТК РФ отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Время службы на воинской должности, а также военная служба по контракту включается в стаж работы в бюджетной сфере.

В стаж работы, дающий право для установления выплаты, не включаются:

годы учебы в учебных заведениях (за исключением учебы работника в рамках действующих трудовых отношений с работодателем);

время службы по призыву в армию;

время, когда работник был зарегистрирован в качестве безработного в службе занятости.

Установление (увеличение) размера выплаты 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 за счет бюджетных средств и за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением на основании утвержденных Комитетом показателей и критериев, и фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8.1. 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.

4.8.2. 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. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 6.

Минимальный размер должностного оклада
руководителя учреждения

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Директор	16056

5.2.1. 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 учреждения.

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, заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения с учетом особенностей, установленных настоящим разделом.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выплачиваются руководителю учреждения по решению Комитета с учетом исполнения показателей эффективности предоставления муниципальных услуг (выполнения работ), утвержденных приказом Комитета.

Показатели эффективности предоставления муниципальных услуг (выполнения работ), утверждаемые приказом Комитета, должны предусматривать в качестве оценки результативности работы руководителя учреждения выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области) и рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Таганрога.

5.4.1. 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) на основании утвержденных Комитетом показателей и критериев, по согласованию с Комитетом.

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 при среднесписочной численности работников списочного состава до 100 человек, устанавливается в размере 4,0.

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.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

6.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов.

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 в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с Комитетом;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, 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.»

Начальник общего отдела
Администрации города Таганрога

И.В. Адова

Приложение № 3
к постановлению
Администрации
города Таганрога
от №

«Приложение № 3
к постановлению
Администрации
города Таганрога
от 11.01.2018 № 18

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ **должностей административно-управленческого персонала**

1. К административно-управленческому персоналу учреждений 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;
секретарь;
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 внутривидовыми 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.»

Начальник общего отдела
Администрации города Таганрога

И.В. Адова