

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

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.01.2023

№ 22

г. Таганрог

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Решениями Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», от 31.10.2022 № 322 «О внесении изменений в Решение Городской Думы города Таганрога от 26.01.2017 № 307 «Об утверждении Положения «О Комитете по физической культуре и спорту г. Таганрога» **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. Наименование изложить в следующей редакции:

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

1.2. Подпункт 1.1 пункта 1 изложить в следующей редакции:

«1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, согласно приложению № 1.».

1.3. Приложение № 1 изложить в редакции согласно приложению.

1.4. Таблицу № 4 подпункта 2.3.5 пункта 2.3 раздела 2 приложения № 2 изложить в следующей редакции:

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 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, лифтер, парикмахер, уборщик служебных помещений, садовник, уборщик территорий, сторож (вахтер)	
1-й квалификационный разряд		4336
2-й квалификационный разряд		4588
3-й квалификационный разряд		4856
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 «Общеотраслевые 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	5156
4-й квалификационный разряд		
5-й квалификационный разряд		5454

1	2	3	
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	5767	
6-й квалификационный разряд		6097	
7-й квалификационный разряд			
3-й квалификационный уровень			6456
4-й квалификационный уровень			6922

».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2023, за исключением подпункта 1.4 пункта 1, который применяется к правоотношениям, возникшим с 01.10.2022.

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

Глава Администрации
города Таганрога

М.В. Солоницин

Приложение
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
дополнительного образования, подведомственных Комитету по физической
культуре и спорту г. Таганрога

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, (далее – учреждения) и 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 отдельных категорий работников;

- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, устанавливается локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемые в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников.

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, установленного федеральным законодательством.

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, производится по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени 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 учреждений утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

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).

1.10. Лица (кроме медицинских работников, тренерско-преподавательского состава), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие

должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

К категории «тренерско-преподавательский состав» относятся: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту.

2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы)

2.1. Оплата труда педагогических работников 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, совершенствования 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. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	13132
	3-й квалификационный уровень	старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; старший тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	13772

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 Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей
работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного
--	------------------------	---------------------------------

		оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	6065
2-й квалификационный уровень	Спортсмен; спортсмен-ведущий	6359
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	6675
2-й квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; хореограф	11019
3-й квалификационный уровень	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	11561

2.3.3. Минимальные размеры должностных окладов по должностям медицинских работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

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	6097

1	2	3
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	6404

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 № 4.

Таблица № 4

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	Дежурный (по выдаче справок, залу, комнате отдыха водителей автомобилей и др.), делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	5274
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5529
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, техник	5805
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	6097

1	2	3
	наименование «старший»; должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6404
4-й квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6707
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер- программист (программист), инженер-энергетик (энергетик); психолог, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	6707
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7038
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7388
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7755
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	8144
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9896

2.3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, обучающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

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	11019
Концертмейстер	11019
Специалист по закупкам	6707
Специалист по охране труда	6707
Системный администратор	6707
Сопровождающий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	6707

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 № 6.

Таблица № 6

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: 1-й квалификационный	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,	4336

1	2	3
разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд	2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, лифтер, парикмахер, уборщик служебных помещений, садовник, уборщик территорий, сторож (вахтер)	 4588 4856
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	 5156 5454
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	 5767 6097
3-й квалификационный уровень 4-й квалификационный уровень	квалификационным справочником работ и профессий рабочих	 6456 6922

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, обучающихся профессии рабочих, не вошедших в ПКГ, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

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	4588
	3-й квалификационный разряд	4856
	4-й квалификационный разряд	5156
Электромонтер (всех наименований)	2-й квалификационный разряд	4588
	3-й квалификационный разряд	4856
	4-й квалификационный разряд	5156
	5-й квалификационный разряд	5454
	6-й квалификационный разряд	5767

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 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.

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.

Работникам учреждений (кроме тренерско-преподавательского состава, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных обучающихся или норматива оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки) выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом количества занимаемых ставок.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных обучающихся или норматива оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

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. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, 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 оплата 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-преподавателям, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (включая «старшего»), инструкторам-методистам (включая «старшего»), устанавливается в размере 10 процентов от минимального должностного оклада по ПКГ (далее – минимальный должностной оклад) за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области.

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 8 и 9.

Таблица № 8

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

№ 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	2	3
	1–6 места в первенстве Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале	до 20
	1–3 места на чемпионате России; 1 место в Кубке России (финал или сумма этапов)	до 25
	1–6 места в Кубке мира (финал или сумма этапов) 1–3 места в Кубке Европы (финал или сумма этапов)	до 30
	4–6 места на чемпионате мира, Европы	до 35
	1–6 места на Олимпийских играх; 1–3 места на чемпионате мира, Европы	до 40
2	Тренер-преподаватель: – за передачу одаренных и высокорезультативных обучающихся в училище (колледж) олимпийского резерва, центр олимпийской подготовки, школы-интернаты спортивного профиля (за каждого обучающегося);	до 20 (в течение года с даты зачисления)
	– за передачу (начиная с тренировочного этапа) одаренных и высокорезультативных обучающихся в СШОР (за каждого обучающегося)	до 10 (в течение года с даты зачисления)

Примечания к таблице № 8:

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 обучающихся в училище (колледж) олимпийского резерва, центр олимпийской подготовки, школы-интернаты спортивного профиля, СШОР устанавливается тренерам-преподавателям в случае передачи обучающегося другому тренеру-преподавателю.

Таблица № 9

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждения, тренерам-преподавателям и иным специалистам, устанавливаемая в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) за одного обучающегося (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося (команды) (процентов)	
			Тренерско-преподавательскому 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
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
		4-6	до 4	до 2
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 обучающихся включительно				
2.1	Чемпионат России	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
		4-6	до 6	до 3
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
2.3	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2

1	2	3	4	5
2.5	Прочие официальные областные, межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 4	до 2
		2-3	до 2	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
		4-6	до 6	до 3
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2
		4-6	до 2	до 1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных областных, межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в ЕКП	1	до 4	до 2
		2-3	до 2	до 1

Примечания к таблице № 9:

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за наивысший результат обучающегося на официальных спортивных соревнованиях

на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного обучающимся 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 обучающийся 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 обучающихся, согласованных Комитетом, стимулирующая выплата руководителям и иным специалистам за высокие результаты работы (результат обучающегося 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-преподавателям (включая «старшего»), участвовавшим не менее года в подготовке обучающегося, достигшего значимого спортивного результата, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося в другую организацию.

Тренер-преподаватель, ранее участвовавший в подготовке обучающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку обучающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

5. К категории иных специалистов, которым устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с таблицей № 9, относятся:

инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, 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 работникам учреждения осуществляется в соответствии с утвержденными Комитетом показателями и критериями оценки эффективности работы, 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. Выплата за качество тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных обучающихся или нормативов оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

4.7.2.2. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения на основании утвержденных Комитетом показателей и критериев оценки эффективности работы, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

4.7.3. Выплата за качество выполняемых работ в муниципальных учреждениях устанавливаются иным работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-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 и адаптивному спорту, механик по техническим видам спорта) в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

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 обучающихся, 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) 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 тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных обучающихся или нормативов оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

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 длящихся трудовых отношениях 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 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

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

выплата за классность водителям автомобилей;

выплаты молодым специалистам тренерско-преподавательского состава;

выплата за развитие в спортивной деятельности;

выплата за инновационную работу (деятельность);
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.

Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам при наличии квалификационной категории. Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и составляет:

4.11.1. Педагогическим работникам:

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

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

4.11.2. Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории – до 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – до 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – до 30 процентов.

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

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

4.11.3. Выплата за квалификацию тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которого определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных обучающихся или нормативов оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством, в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.12. Выплата за работу в учреждениях, имеющих отделения или группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, производится в соответствии с таблицей № 11.

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

Таблица № 11

№ 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 по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; медицинская сестра; руководитель, заместитель руководителя	до 20

Примечания к таблице № 11:

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. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 15 процентов.

Выплата за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством, в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.14. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) тренерскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных обучающихся или нормативов оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

Размер выплаты составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 25 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 30 процентов;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня предоставления в учреждение соответствующих документов. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков, учитываемых при выплате в соответствии с федеральным законодательством, определяется министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

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 тренерско-преподавательского состава в учреждениях устанавливается выплата молодым специалистам тренерско-преподавательского состава в размере 50 процентов от минимального должностного оклада.

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-преподаватель», «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному 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-преподаватель», «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту» в учреждении, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, в размере до 10 процентов от минимального должностного оклада.

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

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

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

Инновационная работа (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 работа (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-преподавателей этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ) в размере до 10 процентов от минимального должностного оклада.

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-преподавателей, осуществляющих наставничество над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в размере до 15 процентов от минимального должностного оклада.

4.21. Выплата за реализацию Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса (ГТО) устанавливается к ставкам заработной платы тренерам-преподавателям 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. (минимальному должностному окладу).

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

Порядок установления выплат в соответствии с пунктами 4.16–4.21 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 № 12.

Таблица № 12

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	16699
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	15183
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	13803

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 № 13.

Таблица № 13

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
-------	-------------------------	---------	-------------------

1	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество работников в учреждении	за каждого работника,	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую 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
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 обучающихся	до 20 процентов	до 20
		до 50 процентов	до 30
		до 70 процентов	до 40
		до 100 процентов	до 50

Примечания к таблице № 13:

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

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся в учреждениях определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся 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 Положения, 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 № 14.

Таблица № 14

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения дополнительного образования	свыше 400	до 400	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. Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (тренерско-преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (тренерско-преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (тренерско-преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется учредителем, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

Педагогическая (тренерско-преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.9. 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.

5.9.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 15.

Таблица № 15

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

5.9.2. 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.

5.9.3. 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».

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

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

6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда тренерско-преподавательского состава.

6.1.1. Заработная плата тренерско-преподавательского состава устанавливается в зависимости от результативности подготовки обучающихся (команд) и этапа подготовки.

Заработная плата тренерско-преподавательского состава определяется путем умножения нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных обучающихся или нормативов оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки на численность обучающихся.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей должности в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Примерного положения.

6.1.2. Норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава за подготовку высококвалифицированного обучающегося (при поддушевом методе оплаты труда) согласно таблице № 16.

Таблица № 16

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) тренерско-преподавательского состава за результативную подготовку одного обучающегося (команды) (проценты)
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
		участие	до 40
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40

	Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	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 обучающихся 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 обучающихся			
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки);	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20

	на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)		
--	--	--	--

Примечания к таблице № 16:

1. Норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного обучающимся 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 тренерско-преподавательского состава обучающийся улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда обучающийся не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с этапом подготовки обучающегося.

4. В олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских-видах спорта размер норматива оплаты труда за результативную подготовку одного обучающегося (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.

6.1.3. Норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливается согласно таблице № 17.

Таблица № 17

№ п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапов (период)	Размер норматива (процент за одного обучающегося от должностного оклада)
1	2	3	4
1	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	-
2	Этап начальной подготовки	до года	3,6
		свыше года	3,6
3	Тренировочный этап	1-2 годы обучения	6

1	2	3	4
	(этап спортивной специализации)	3-4 годы обучения	10
		5 год обучения	12
4	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	24

Примечания к подпункту 6.1.3:

1. В группах спортивно-оздоровительного этапа применяется почасовая форма оплаты труда. Объем тренировочной нагрузки в одной группе устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с общеразвивающими программами.

2. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

3. При объединении в одну группу обучающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов.

4. Ставка заработной платы тренерско-преподавательского состава устанавливается за 18 часов нагрузки в неделю.

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

6. В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта в видах спорта кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по общефизической и специальной физической подготовке (акробатике и другим) 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-преподавателя.

7. Объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

6.1.4. Оплата труда тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при работе с обучающимися производится в соответствии с таблицей № 18.

Таблица № 18

Размеры норматива оплаты труда тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту за одного обучающегося

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы) за подготовку одного обучающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением	спорт ментальных

				ОДА	инвалидов
Начальной подготовки	До года	До 6,7	До 2,8	До 6,7	До 3,3
	Свыше года	До 10,0	До 5,0	До 12,5	До 5,6
Учебно-тренировочный	До года	До 16,7	До 7,4	До 22,2	До 8,5
	Второй и третий	До 33,3	До 12,5	До 33,3	До 16,7
	Свыше 3 лет	До 37,0	До 18,5	До 55	До 22,2
Совершенствования спортивного мастерства	До года	до 50,0	До 25	До 50	До 33,3
	Свыше года	До 50,0	До 33,3	До 50	До 33,3

6.1.5. 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 Положению.

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.».

Начальник общего отдела
Администрации города Таганрога

И.В. Адова