



Администрация города Шахты

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.06.2023 №1884

Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Департаменту по физическому развитию и спорту города Шахты

В целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Шахты и в соответствии с Федеральными законами от 30.04.2021 №127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и «Об образовании в Российской Федерации» и постановлением Администрации города Шахты от 05.10.2016 года №4813 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Шахты», Администрация города Шахты

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Департаменту по физическому развитию и спорту города Шахты, (далее - ДФРиС г.Шахты) по виду экономической деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых в области спорта и отдыха» согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

1.2. Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных ДФРиС г.Шахты согласно приложению №2 к настоящему постановлению.

2. Определить, что финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий муниципальным бюджетным учреждениям дополнительного образования, подведомственным ДФРиС г.Шахты на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), предусмотренных в местном бюджете и иных источниках, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации города Шахты от 27.12.2022 №4379 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности, подведомственных Департаменту по физическому развитию и спорту города Шахты».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года, подлежит размещению на официальном сайте Администрации города Шахты в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Тхак О.В.



Глава Администрации
города Шахты

А.Г. Горцевской

Постановление вносит: ДФРиС г.Шахты

Разослано: ДФРиС, Тхак О.В., ДФ, ДЭ, ДТСР, ДО, ОСПК, МБУ ДО СШ №1, МБУ ДО СШ №5

Приложение №1
к постановлению Администрации
города Шахты
от 19.06.2023 №1884

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений
дополнительного образования, подведомственных Департаменту по
физическому развитию и спорту города Шахты, по виду экономической
деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых в области спорта
и отдыха»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных ДФРиС г.Шахты, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых в области спорта и отдыха (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 13.03.2023 №165 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 19.12.2018 №825» 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 размеров должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий 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 и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Примерным положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» 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 расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании 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.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Лица (кроме медицинских работников, тренерского 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 «тренерский состав» относятся: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника.

1.8. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется

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

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

1.10.Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.11.Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств местного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Примерным положением.

1.12.Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств местного бюджета определяется ДФРиС г.Шахты.

Раздел 2.Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений

2.1.В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.2.Оплата труда педагогических работников, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением тренерского состава, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда тренерского состава осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы на основе нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки.

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

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 Примерным 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 от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №1.

Таблица №1

ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ
педагогических работников

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1.	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
2.	3-й квалификационный уровень	старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту; старший тренер-	13772

		преподаватель	
--	--	---------------	--

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ приведены в таблицах №2 – 3.

Таблица №2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня			
№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки зарплаты) (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	10649

Таблица №3

ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ физической культуры и спорта второго уровня			
№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки зарплаты) (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по спорту	11723

2.3.4. Минимальные размеры должностных окладов по должностям медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №4 .

Таблица №4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов по ПКГ ПКГ «СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ»			
№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
3.	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра	9712

2.3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №5.

Таблица №5

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь	8824
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9250
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
3.	1-й квалификационный уровень	администратор, техник	9711
4.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10202
5.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10718
6.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по	11344

1	2	3	4
		которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
8.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	11344
9.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11903
10.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12494
11.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13117

2.3.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице №6.

Таблица №6

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ставок заработной платы по ПКГ

№п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	
	1-й квалификационный разряд		6933
	2-й квалификационный разряд		7337

1	2	3	4
	3-й квалификационный разряд	квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)	7765
2.	2-й квалификационный уровень: 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд 4-й квалификационный разряд	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	7337 7765 8245
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
3.	1-й квалификационный уровень: 4-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	8245
	5-й квалификационный разряд		8724
4.	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11109

Примечание.

Ставка заработной платы, исходя из 2-го квалификационного уровня ПКГ, устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки спортсменов (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах №7 – 8.

Таблица №7

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

№ п/п	Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный	аппаратчик химводоочистки,	6933

1	2	3	4
	разряд	машинист (кочегар)	
	2-й квалификационный разряд	котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, слесарь-электрик по ремонту	7337
	3-й квалификационный разряд	электрооборудования, зоточник, слесарь сантехник, слесарь системы испарительного охлаждения	7765
	4-й квалификационный разряд		8245
	5-й квалификационный разряд		8724
	6-й квалификационный разряд		9203

Таблица №8

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, участвующих в организации тренировочного процесса

№ п/п	Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный разряд	ремонтёрщик плоскостных спортивных сооружений	7337
	3-й квалификационный разряд		7765
	4-й квалификационный разряд		8245
	5-й квалификационный разряд		8724

2.3.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах №9-10

Таблица №9

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3
1.	Заведующий спортивным сооружением	14494
2.	Специалист по закупкам	11344
3.	Специалист по охране труда	11344
4.	Главный инженер	15755

ПКГ

должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела (ГТО)	17015

Раздел 3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

3.2.1.Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Работникам учреждений (кроме тренерского состава) 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 тренерскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или норматива оплаты труда за подготовку занимающихся 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 с учетом статьи 149 ТК РФ.

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

3.3.1. Выплата 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 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 30 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.3. Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится выплата в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов 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. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.4. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, выплаты компенсационного характера производятся от оклада (ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени.

3.5. При установлении выплат за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада

(ставки заработной платы) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.6.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.7.Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей работников учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной (преподавательской) нагрузки) или в абсолютном размере.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ тренерскому составу, заработная плата которых

определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся и нормативов оплаты труда, за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки (уровнях сложности программ), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы или в абсолютном размере.

Конкретные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ по результатам оценки труда работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются руководителям учреждений с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.4.Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, выплаты стимулирующего характера производятся от должностного оклада (ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени.

4.5.Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.5.1.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) согласно таблице №11.

Таблица №11

ВЫПЛАТА

вспомогательному и обслуживающему персоналу, тренерскому составу за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1.	Вспомогательный и обслуживающий персонал* – за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также занимающиеся (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны	до 15
2.	Тренерскому составу за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся: в училище (колледж) олимпийского резерва, СШОР «Центр олимпийской подготовки №1», школы-интернаты спортивного профиля, (за каждого занимающегося); спортивные школы олимпийского резерва из спортивных школ (за каждого занимающегося)	до 20 (в течение года с даты зачисления)

* К вспомогательному и обслуживающему персоналу, которому устанавливается выплата, 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.

Примечание.

1. Размеры и условия осуществления выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Выплата за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся устанавливается тренерам-преподавателям в случае передачи занимающегося другому тренеру-преподавателю в учреждения, функционирующие на территории Ростовской области.

К категории «занимающиеся» относятся обучающиеся организаций дополнительного образования города Шахты, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными ДФРиС г.Шахты.

4.5.2. Выплата специалистам за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившегося высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, а также тренерскому составу, ранее участвовавшему в подготовке занимающегося, устанавливается согласно таблице №12.

Таблица №12

РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ

специалистам за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившегося высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, а также тренерскому составу, ранее участвовавшему в подготовке занимающегося

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды)	
			тренерскому составу	специалистам
1	2	3	4	5
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 20	до 10
		2 – 3-е	до 16	до 8
		4 – 6-е	до 10	до 5
		участие	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Европейские игры	1-е	до 16	до 8
		2 – 3-е	до 10	до 5
		4 – 6-е	до 8	до 4
		участие	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов	1-е	до 10	до 5

1	2	3	4	5
	или финал), первенство мира	2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	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-е	до 8	до 4
		2 – 3-е	до 6	до 3
		4 – 6-е	до 4	до 2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно				
2.1.	Чемпионат России, Финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	до 6	до 3
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
2.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
		2 – 3-е	до 6	до 3
2.4.	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы), Спартакиада инвалидов (финал)	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
2.5.	Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	до 4	до 2
		2 – 3-е	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, на Спартакиаде среди сильнейших спортсменов России (финал)	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	до 6	до 3
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь, юниоры и юниорки); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
		2 – 3-е	до 6	до 3
		4 – 6-е	до 4	до 2
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
		4 – 6-е	до 2	до 1

1	2	3	4	5
	(финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы), на Спартакиаде инвалидов (финал)			
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый командный план	1-е	до 4	до 2
		2 – 3-е	до 2	до 1

Примечание.

1. Выплата 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. В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося (спортсмена, обучающегося) на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) 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) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

3. Если в период действия установленной выплаты занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

4. Выплата специалистам устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Специалистам выплата устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

5. Выплата также устанавливается тренерскому составу, ранее участвовавшему 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, функционирующую на территории Ростовской области. Тренерский состав ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося

в течение четырех лет с момента его передачи.

6.К категории «специалисты», которым устанавливается выплата, 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.

4.5.3.В спортивных школах тренерскому составу и инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре и спорту, старшим инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре и спорту устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере 10 процентов за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.6.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

руководителю учреждения – ДФРиС г.Шахты;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с ДФРиС г.Шахты;

работникам учреждения – руководителем учреждения.

Выплата за качество выполненных работ, устанавливаемая руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производится по согласованию с ДФРиС г.Шахты.

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

4.6.1.Выплата за качество работы тренерскому составу осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице №13.

Таблица №13

ВЫПЛАТА
за качество работы тренерскому составу

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада (ставки заработной платы) (процентов)
1	2	3
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10

1	2	3
3.	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов занимающихся в группе)	до 10
4	Отсутствие фактов детского травматизма – молодым тренерам-преподавателям	10
5	Проведение не менее 3 открытых занятий, мастер-классов – молодым тренерам-преподавателям	10
6	Отсутствие жалоб родителей – молодым тренерам-преподавателям	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
2.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50

4.6.2. Выплаты за качество работы в муниципальных учреждениях устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре и спорту, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и спорту) в соответствии с таблицей №14.

Таблица №14

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада (ставки заработной платы) (процентов)
1.	Выполнение программ спортивной подготовки	доля занимающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	до 30
2.	Качество спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Примечание.

Выплата за качество работы назначается в соответствии с локальным актом муниципального учреждения и не носит постоянный характер. Выплата

осуществляется на основании приказа руководителя по результатам ежеквартального мониторинга исполнения муниципального задания и сдачи контрольных нормативов.

4.7.Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Выплата за выслугу лет тренерскому составу, заработная плата которого определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся 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.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8.Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с установленными показателями премирования и выплачиваются с учетом результата оценки выполнения показателей (критериев) эффективности их работы.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным ДФРиС г.Шахты.

4.8.1.При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и спорта;

обеспечение комплексной безопасности учреждения;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности учреждения;

обеспечение информационной открытости учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных

с уставной деятельностью учреждения;

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

4.8.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8.3. Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9. Работникам учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию;

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

выплаты за классность водителям автомобилей;

выплаты молодым специалистам тренерского состава.

4.9.1. Выплата за квалификацию устанавливается специалистам и служащим при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

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».

Выплата за квалификацию тренерскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся 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.

Размеры выплат за наличие квалификационной категории:

второй – 5 процентов;

первой – 10 процентов;

высшей – 20 процентов.

4.9.2. 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.

4.9.3. 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 занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся 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» – 20 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.

ДФРиС г.Шахты самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков, учитываемых при выплате в соответствии с областным и федеральным законодательством.

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.

4.9.4. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в учреждениях устанавливается выплата молодым специалистам в размере

50 процентов от должностного оклада. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической 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-преподаватель». Статус однократно действителен в течение четырех лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

4.9.5. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

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

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №15.

Таблица №15

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР должностного оклада руководителя учреждения

№ п/п	Учреждение	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1.	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	23316
2.	Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22056
3.	Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20796

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается ДФРиС г.Шахты.

5.3.Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4.С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

5.5.Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 250 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам.

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по согласованию с ДФРиС г.Шахты и с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются по согласованию с ДФРиС г.Шахты.

5.6.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 в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории, выплаты за специфику работы и выплаты за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (тренерско-преподавательской)

работы, который может выполняться его руководителем, определяется ДФРиС г.Шахты, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

5.7.В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) таких учреждений в кратности от 1 до 6.

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

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

5.7.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №16.

Таблица №16

РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
средней заработной платы руководителя муниципального учреждения

№ п/п	Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения (процентов)
1.	До 100	до 4
2.	От 100 до 150	до 5
3.	От 150	до 6

5.7.2.Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

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

5.7.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава устанавливается ДФРиС г. Шахты.

5.7.5. Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководители учреждений, главные бухгалтеры.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда тренерского состава.

6.1.1. Заработная плата тренерского состава устанавливается в зависимости от результативности подготовки занимающихся (команд) и этапа подготовки.

Заработная плата тренерского состава определяется путем умножения нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки на численность занимающихся.

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. Нормативы оплаты труда тренерского состава за подготовку высококвалифицированных занимающихся устанавливаются в процентах от ставки заработной платы согласно таблице №17.

Таблица №17

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА

тренерского состава за подготовку высококвалифицированных занимающихся

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от ставки заработной платы за результативную подготовку одного занимающегося (команды) (процентов)
В личных или индивидуальных дисциплинах по видам спорта, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350
		4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 200
1.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 200
		участие	до 150
1.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250

		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
1.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
1.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 100
1.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 100
1.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 120
		5 – 6-е	до 80
2. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
2.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 300
		2 – 3-е	до 250
		4-е	до 200
		5 – 6-е	до 175
2.3.	Кубок России (финал)	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 120
2.4.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 200
		2 – 3-е	до 160
		4 – 6-е	до 120
2.5.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 120
		4 – 6-е	до 100
В парных, групповых, командных дисциплинах по видам спорта, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350
		4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 200
3.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 200
		участие	до 150
3.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
3.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
3.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150

		2 – 3-е	до 100
3.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 100
3.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 120
		5 – 6-е	до 80
4. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
4.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 120
4.2.	Кубок России (финал)	1-е	до 120
		2 – 3-е	до 100
4.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4 – 6-е	до 110
4.4.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 130
		2 – 3-е	до 100
		4 – 6-е	до 80
Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5. Официальные международные спортивные соревнования			
5.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350
		4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 100
5.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 100
		участие	до 80
5.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 100
5.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
5.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 80
5.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 50
5.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 80

		5 – 6-е	до 50
6. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
6.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 125
		2 – 3-е	до 100
		4-е	до 75
		5 – 6-е	до 60
6.2.	Кубок России (финал)	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 50
6.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 90
		2 – 3-е	до 70
		4 – 6-е	до 50
6.4.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 50
		4 – 6-е	до 40

Примечание.

1. Норматив оплаты труда тренерского состава 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. В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося (спортсмена, обучающегося) на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) 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) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

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

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

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

В командных игровых видах спорта выплата за результат спортсмена устанавливается в случае участия спортсмена не менее чем в 50 процентах игр.

6.1.3. Нормативы оплаты труда тренерского состава за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки устанавливаются в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя согласно таблице №18.

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА

тренерского состава за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки

№ п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапа (период)	Максимальная наполняемость группы (человек)	Размер норматива для видов спорта, за исключением командных игровых видов спорта (процент за одного занимающегося от должностного оклада (ставки заработной платы)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада (ставки заработной платы) в командных игровых видах спорта
1.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	—	—
2.	Этап начальной подготовки	до года	25	2,4	2,4
		свыше 1 года	20	5	5
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация	20	7	6
		углубленная специализация	18	13	13
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	15	22	15

Примечание.

1.В группах спортивно-оздоровительного этапа применяется почасовая форма оплаты труда.

2.Тренерам – преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, ставка заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

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

Например: при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (более двух лет) и на этапе совершенствования спортивного мастерства максимальный количественный состав не может превышать 15 человек.

4.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.

5.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.

6. 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.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения – ДФРиС г. Шахты в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации, 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.

7.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений города Шахты не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания муниципального учреждения ДФРиС г. Шахты.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, согласно Приложению №2 к настоящему постановлению.

7.3. Учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением:

7.3.1. Показатель «1»: численность детей в возрасте 5 – 17 лет, которым могут быть оказаны соответствующие услуги по спортивной подготовке в данном учреждении на основании плана комплектования учреждения, заключенных договоров по спортивной подготовке. Рассчитывается на основе данных статистической отчетности по форме федерального статистического наблюдения №5-ФК «Сведения по организациям, осуществляющим спортивную подготовку» (далее – 5-ФК).

7.3.2. Показатель «2»: численность занимающихся, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и проходящих спортивную подготовку в данном учреждении. Рассчитывается на основе данных 5-ФК.

7.3.3. Показатель «3»: годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях. Рассчитывается как сумма произведений количества участников

мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работ за предыдущий год.

7.3.4.Показатель «4»: суммарная единовременная пропускная способность объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых организацией для осуществления спортивной подготовки. Рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений) и их фактического технического состояния.

7.3.5.Показатель «5»: численность занимающихся, участвующих в чемпионатах, первенствах России, всероссийских спартакиадах, чемпионатах и первенствах Европы, мира, а также Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх. Рассчитывается на основе результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований.

7.4.Рекомендуемые расчетные показатели в баллах для отнесения учреждения к одной из групп (первой, второй, третьей, четвертой) согласно таблице №20.

Таблица №20

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Позиции для расчета баллов	Порядок расчета
1	2	3	4	5
1.	Показатель «1»	человек	свыше 1000 человек – 5 баллов; от 500 до 1000 человек – 4 балла; от 200 до 500 человек – 3 балла; от 100 до 200 человек – 2 балла; менее 100 человек – 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
2.	Показатель «2»	процент количества лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания относительно всего контингента занимающихся	количество лиц, имеющих спортивный разряд, – 100 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) спортивные звания свыше 50 процентов от контингента, – 5 баллов	количество баллов определяется по одной позиции
			количество лиц, имеющих спортивный разряд, – 100 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) до 50 процентов от всего контингента, – 4 балла	
			количество лиц, имеющих спортивный разряд, – от 90 процентов от всего	

1	2	3	4	5
			контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС до 10 человек, – 3 балла количество лиц, имеющих спортивный разряд, – от 70 процентов до 90 процентов от всего контингента занимающихся – 2 балла количество лиц, имеющих спортивный разряд, – менее 70 процентов от всего контингента занимающихся – 1 балл	
3.	Показатель «3»	человеко-дней	свыше 2400 ч/дн в год – 5 баллов; от 1800 до 2400 ч/дн в год – 4 балла; от 1200 до 1800 ч/дн в год – 3 балла; от 600 до 1200 ч/дн в год – 2 балла; до 600 ч/дн в год – 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
4.	Показатель «4»	единая пропускная способность (человек)	свыше 300 человек – 5 баллов; от 200 до 300 человек – 4 балла; от 100 до 200 человек – 3 балла; от 50 до 100 человек – 2 балла; менее 50 человек – 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
5.	Показатель «5»	процент количества лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся, принимавших участие в соревнованиях	свыше 60 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места, – 5 баллов свыше 40 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии до 5 лиц, занявших первые места, – 4 балла свыше 60 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных	количество баллов определяется по одному наилучшему показателю, определенному по итогам выступлений спортсменов на официальных спортивных соревнованиях

1	2	3	4	5
			и всероссийских спортивных соревнованиях, – 3 балла	
			не менее 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 2 балла	
			от 10 до 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 1 балл	

Примечание.

Список используемых сокращений:

КМС – кандидат в мастера спорта;

минспорта Ростовской области – министерство Ростовской области;

ч/дн – человеко-день.

7.5. Группы по оплате труда для руководящих работников муниципальных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

к первой группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых превышает 20 баллов;

ко второй группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых составляет от 15 до 20 баллов;

к третьей группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых составляет от 10 до 14 баллов;

к четвертой группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых не превышает 9 баллов.

7.6. Группа по оплате труда руководителей ежегодно определяется ДФРиС г. Шахты в установленном порядке на основании расчетов и документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

Заместитель главы Администрации



О.В. Тхак

Приложение №2
к постановлению Администрации
города Шахты
от 19.06.2023 №1884

ПРИМЕРНЫЙ

перечень должностей административно-управленческого персонала

1.К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

директор;
заместитель директора;
начальник отдела (ГТО)
главный бухгалтер;
главный инженер;
заведующий спортивным сооружением;
заведующий хозяйством;
делопроизводитель;
кассир;
бухгалтер;
бухгалтер I категории;
ведущий бухгалтер;
инженер;
инженер-программист (программист);
специалист по закупкам;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
экономист;
экономист I категории;
юрисконсульт;
администратор;
секретарь;
техник;
техник I категории;
техник II категории.

2.Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.



Заместитель главы Администрации

О.В. Тхак