



**АДМИНИСТРАЦИЯ МИАССКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17.05.2023

№2626

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа», признании утратившим силу постановления Администрации Миасского городского округа № 1221 от 21.03.2022 г.»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Собрания депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010 г. № 6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 г., протокол № 11), Федеральным Законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Уставом Миасского городского округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Миасского городского округа от 21.03.2022 г. № 1221 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа».

3. Муниципальным учреждениям Миасского городского округа, подведомственным Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа, финансирование расходов на оплату труда работников осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Собрания депутатов МГО от 23.12.2022 г. № 3 «О бюджете Миасского городского округа на 2023 год и на плановый период 2024 - 2025 годов» Управлению по физической культуре и спорту

Администрации Миасского городского округа (ГРБС) на фонд оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений Миасского городского округа.

4. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания. В отношении работников, у которых в связи с утверждением настоящего постановления происходит изменение существенных условий оплаты труда, настоящее постановление вступает в силу в порядке и сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ.

5. Начальнику отдела организационной и контрольной работы разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Миасского городского округа в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Округа (по социальным вопросам).

Исполняющий обязанности Главы
Миасского городского округа

Д.Г. Проскурин

Приложение к
постановлению Администрации
Миасского городского округа
От 17.05.2023 г. № 2626

Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации
Миасского городского округа»

I. Общие положения

1. Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа» (далее по тексту - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Приказа Министерства спорта Российской Федерации от 03.08.2022г. г. № 634 «Особенности организации и осуществление образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 15.08.2011 г. № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта (зарегистрировано в Минюсте РФ 14.10.2011 г. № 22054), Приказов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: от 24.12.2020 г. № 952н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель», профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта», утвержденным приказом Минтруда России от 21.04.2022 г. № 237н (зарегистрирован Минюстом России 27.05.2022 г. регистрационный номер № 68615.), Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования», постановления Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 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», Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области, утвержденного постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 101-П (с изменениями) и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Челябинской области, органов местного самоуправления Миасского городского округа, регулирующих

вопросы оплаты труда, содержащих нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа (далее по тексту - учреждение в соответствующем падеже и числе).

2. Положение об оплате труда конкретного учреждения утверждается локальным актом учреждения по согласованию с Управлением по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа (далее по тексту - Управление ФКиС АМГО).

3. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих или профессиональных стандартов;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного действующим законодательством;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного действующим законодательством;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников учреждения;
- 9) Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области.

4. Условия оплаты труда работника, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (приложении или дополнительном соглашении к трудовому договору).

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы работникам в учреждении устанавливается в соответствии со ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (при наличии) конкретного учреждения не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В трудовом договоре с работником (в приложении или в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, надбавки стимулирующего и доплаты компенсационного характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт учреждения, регулирующий порядок осуществления надбавок стимулирующего и доплат компенсационного характера.

5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников, профессий рабочих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг (работ), учреждение может привлекать работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии со статьей 59. Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Заработная плата работника начисляется за фактически отработанное время, предельными размерами не ограничивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

8. Заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных надбавок стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных надбавок стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в соответствии с условиями и порядком, установленными настоящим Положением, на основании локального акта учреждения:

- 1) при увеличении стажа непрерывной работы;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- 3) при установлении или присвоении квалификационной категории;
- 4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия;
- 5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

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

10. Штатное расписание конкретного учреждения утверждается директором учреждения, согласовывается с начальником Управления ФКиС АМГО и главным бухгалтером отраслевого (функционального) органа Администрации МГО, в полномочия которого входит данная функция, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих, размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера, сумму фонда оплаты труда работников из расчета на месяц и год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, формирования фонда оплаты труда учреждения

11. Оплата труда работников учреждения включает в себя: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, доплаты компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера.

12. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты в виде выплат, которые относятся к надбавкам стимулирующего характера.

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются, с учетом обеспечения финансовыми средствами, в пределах фонда оплаты труда учреждения, следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад (должностной оклад), новую тарифную ставку, на них не начисляются надбавки стимулирующего и доплаты компенсационного характера, кроме районного коэффициента.

Размер выплат по соответствующему повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей должности или профессии рабочего на соответствующий повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются локальным актом учреждения, в котором указываются конкретные размеры повышающих коэффициентов, перечень должностей служащих, период их действия и основания.

13. Коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист, методист, старший инструктор-методист, старший методист, педагог-организатор, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (далее - тренер АФК) спортсмена, спортсмена - инструктора, спортсмена-ведущего и иных специалистов по должностям, в отношении которых установлены квалификации в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками или профессиональными стандартами) устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки конкретного работника, его компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации по должностям специалистов, перечисленных в настоящем пункте настоящего Положения, определяются в соответствии с размерами, установленными в таблицах № 1 и № 2 настоящего Положения.

Таблица № 1

Размеры коэффициента

квалификации тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, методиста, старшего методиста, инструктора-методиста, старшего инструктора-методиста, педагога-организатора дополнительного образования, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (далее - тренер АФК) спортсмена, спортсмена - инструктора, спортсмена-ведущего и иных специалистов по должностям, в отношении которых установлены квалификации в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками или профессиональными стандартами)

Уровень квалификации	Размер коэффициента квалификации
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	0,1

Коэффициент квалификации по должностям спортсменов, спортсмен-инструктор и спортсмен-ведущий устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания), размеры которых приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры коэффициента
квалификации для должностей спортсменов,
спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Заслуженный мастер спорта	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 3	до 3

Примечание: конкретные размеры коэффициентов квалификации устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на основании локального акта учреждения.

14. При расчете повышающих коэффициентов специфики работы учитываются особенности деятельности учреждения, а также наличие специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для специализированных отделений устанавливается в размере 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений. При этом для тренеров-преподавателей учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

15. Работникам учреждений положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

Персональный повышающий коэффициент по должностям методист, старший методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист, заведующий отделением, начальник отдела, учитывая сложность и важность выполняемой работы, устанавливается в размере 1,5 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

16. Фонд оплаты труда учреждений (далее - ФОТ) формируется на календарный год в расчете на штатную численность исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий муниципальным бюджетным, автономным учреждениям на финансовое

обеспечение выполнения ими муниципального задания, бюджетной сметы, предусмотренных на оплату труда и включенных в нормативные затраты на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ), в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Начальник Управления ФКиС АМГО ежегодно в срок до 31 января утверждает локальным актом структуру фонда оплаты труда по каждому подведомственному учреждению, размеры окладной, стимулирующей частей, устанавливаемых исходя из суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также годовой фонд оплаты труда учреждения, в соответствии с настоящим Положением. Начальник Управления ФКиС АМГО несет ответственность за формирование ФОТ учреждений и использование денежных средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, подведомственных Управлению ФКиС АМГО.

При формировании ФОТ конкретного учреждения в обязательном порядке учитывается следующее условие: предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

17. При формировании годового ФОТ учреждения учитываются средства для выплаты:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы - в размере 12 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год;

- надбавок стимулирующего характера - в размере, равном разности годового фонда оплаты труда и суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат компенсационного характера;

- доплат компенсационного характера.

Доля окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должна составлять не более 70 % фонда оплаты труда муниципального учреждения, подведомственного Управлению ФКиС АМГО, (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

На все виды выплат и надбавок, кроме материальной помощи, начисляется районный коэффициент в размере 15 %.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в рублях и копейках, на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда согласно приложениям 1-3 к настоящему Положению и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложениям 4-6 к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности служащего, профессии рабочего в Перечне профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, учреждение вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности, профессии рабочего, которая должна соответствовать уставным целям учреждения, включена в Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденный постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 г. № 367, приказом Госкомспорта РФ от 30.11.1995 г. № 325 «О рекомендуемых штатах физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений», присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по таким должностям, профессиям рабочих устанавливаются аттестационной комиссией с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

19. Размер должностного оклада директора конкретного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с условиями, установленными в разделе VI настоящего Положения.

20. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, профессии рабочих так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Для определения уровня профессиональной подготовки работников учреждений проводится их аттестация. Аттестация работников учреждения проводится аттестационной комиссией, формируемой директором учреждения. Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников учреждения, а также формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается директором соответствующего учреждения и согласовывается начальником Управления ФКиС АМГО.

21. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения (Приложение 7 к настоящему Положению).

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (Приложение 7 к настоящему Положению).

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (Приложение 7 к настоящему Положению).

22. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются доплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, выплачивается материальная помощь, условия и порядок выплаты который установлены в разделе VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления доплат компенсационного характера

23. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) на основании локального акта учреждения.

24. Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная

компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

25. Работникам учреждений устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера:

1) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) доплаты 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);

4) доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

26. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса РФ в виде доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту настоящего пункта именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 25, а также в первом абзаце пункта 26 настоящего Положения, выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

27. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в виде:

1) доплаты за совмещение профессий (должностей);

2) доплаты за расширение зон обслуживания;

3) доплаты за увеличение объема работы;

4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6) повышенной оплаты сверхурочной работы;

7) доплата за работу в ночное время.

28. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

29. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Повышенная оплата производится работникам за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 г. № 26-П.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором. 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.

32. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса.

33. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 07.12.2017 г. № 38-П.

34. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных Указом Президента РФ от 30.11.1995г. №1203 «Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне», Законом Российской Федерации от 21.07.1993г. №5485-1 «О государственной тайне», Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» Приказом Минздравсоцразвития РФ от 19.05.2011 г. № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы работы со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работы с шифрами, на основании распоряжения Администрации Миасского городского округа.

35. Доплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников либо в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат (один вид выплат в отношении другого вида выплат, кроме районного коэффициента).

IV. Порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам учреждения

36. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок:

- за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)) или надбавка за результативность предоставленных услуг, выполненных работ;
- за качество выполненных работ;
- за переход спортсмена;
- молодым специалистам;
- за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника;
- надбавка за работу, связанную с работой с инвалидами и с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- за стаж работы, выслугу лет;
- за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;
- премиальные надбавки по итогам работы в отчетном периоде - за месяц, квартал, год;
- за работу в сельских населенных пунктах;
- за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта.

37. Работникам основного персонала учреждения (в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок:

- за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды));
- за качество выполненных работ;
- за переход спортсмена;
- молодым специалистам;
- за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;
- за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта.

1) Размеры надбавок за результативность предоставленных услуг, выполненных основными работниками учреждения, (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)), приведены в таблице № 3 настоящего Положения.

Таблица № 3

Размеры надбавок за результативность предоставленных услуг, выполненных основными работниками учреждения, (результативное участие в подготовке спортсмена (команды))

N № п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер надбавки в % к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				Тренеру - преподавателю, старшему - тренеру преподавателю	Инструктору-методисту, старшему инструктору-методисту, старшему методисту, старшему методисту
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира,	1	до 80	до 8	до 4

	первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-

	спортивные соревнования, начиная со старшего юношеского возраста	участие	-	-	-
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 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях, начиная со старшего юношеского возраста	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

Стимулирующая надбавка к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя, старшего-преподавателя тренера за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)) устанавливается с начала очередного календарного года на срок один год на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований по результатам официальных спортивных соревнований, прошедших в предыдущем календарном году, за исключением Олимпийских игр, по которым выплата за подготовку спортсмена устанавливается до проведения следующих Олимпийских игр. В случае участия спортсмена в двух и более соревнованиях одного и того же статуса официальных спортивных соревнований - по наивысшему спортивному результату спортсмена.

Размер надбавки за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)) устанавливается с учетом личного вклада тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, с учетом статуса официального спортивного соревнования, занятого места (призеры, победители, участники), количества спортсменов, на основании локального акта учреждения.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, спортсмен улучшил спортивный результат, то размер норматива оплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения.

Особенности выплаты надбавки за результативность предоставленных услуг (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)) устанавливаются в следующих случаях:

- тренеру-преподавателю, старшему тренеру -преподавателю - за подготовку спортсмена, занявшего призовые места в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

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

Выплата за результативную подготовку спортсмена устанавливается:

1) за 4 - 6-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 7 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;

2) 3 место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 5 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;

3) за 1-е, или 2 место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 4 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе.

Коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений - 1,00;

для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,10;

для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,15.

В зависимости от используемой в учреждении системы нормирования труда тренерского состава применяются нормативы оплаты труда тренеров за результативную подготовку спортсмена, приведенные в Таблице № 3 настоящего Положения.

Данные нормативы за подготовку спортсменов применяются при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

2) Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполненных работ устанавливается работнику учреждения в соответствии с критериями

оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 4 настоящего Положения.

Таблица № 4

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

N № п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, общеразвивающие программы		
На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1.1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	до 10
1.2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
1.3	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	до 10
На учебно- тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 10
1.5	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
1.6	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
1.7	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	до 20
1.8	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 5
1.9	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50

N № п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.10	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
1.11	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	до 20
1.12	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	до 20
1.13	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
1.14	Передача спортсменов в региональные ЦСП (ЦОП) (за каждого спортсмена)	до 20
2. Критерии оценки работы тренерского состава СШОР (специализированных отделений спортивных школ)		
На этапе начальной подготовки		
2.1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	до 10
2.2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
2.3	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	до 10
На учебно- тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.4	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 10
2.5	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
2.6	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20

N № п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
2.7	Передача спортсменов в региональные ЦСП (ЦОП) (за каждого спортсмена)	до 20
2.8	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	до 20
2.9	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.10	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
2.11	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 20
2.12	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
2.13	Передача спортсменов в региональные ЦСП (ЦОП) (за каждого спортсмена)	до 20
На этапе высшего спортивного мастерства		
2.14	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
2.15	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 30

Порядок об условиях выплаты надбавки за качество выполненных работ тренерского состава, установление показателей и критериев оценки их работы, размеры надбавки за качество выполненных работ устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

3) Надбавка за переход спортсмена.

Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на данную стимулирующую выплату в течение не менее трех лет с момента достижения спортсменом результатов.

Надбавка тренеру-преподавателю, старшему тренеру -преподавателю за переход спортсмена к другому тренеру на более высокий этап спортивной подготовки (этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства), в том числе

в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (далее именуется - выплата за переход спортсмена).

Надбавка за переход спортсмена осуществляется только по видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр, в течение трех лет с даты перехода спортсмена. В случае отчисления спортсмена из учреждения выплата за переход спортсмена прекращается до истечения трехлетнего срока.

В случае перехода спортсмена в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, выплата за переход спортсмена осуществляется на основании соглашения или договора оказания услуг, заключенных между спортсменом и иной организацией, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, и ежегодно подтверждается справкой, подписанной руководителем иной организации, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

Размеры надбавки за переход спортсмена устанавливаются в соответствии с таблицей № 5 настоящего Положения.

Таблица № 5

Размеры надбавки за переход спортсмена

Период осуществления выплаты надбавки за переход спортсмена с даты перехода спортсмена, годы	Расчет размера надбавки за переход спортсмена
первый год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100$
второй год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,75$
третий год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,50$

где:

P_v - размер выплаты за переход спортсмена;

D_o - размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы, установленные приложением 4 настоящего Положения;

$n_1, n_2 \dots n_n$ - количество спортсменов, перешедших на более высокий этап спортивной подготовки;

$k_1, k_2 \dots k_n$ - размер расчетного норматива за подготовку одного спортсмена по этапу спортивной подготовки, на который зачислен спортсмен.

4) Надбавка молодым специалистам.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное образование или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты заключения с молодым специалистом трудового договора.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы молодого специалиста на основании локального акта учреждения.

Тренерам-преподавателям, старшим тренерам -преподавателям. другим специалистам (методист, старший методист, инструктор-методист, старший инструктор- методист, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами, устанавливаются надбавка в размере 10 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на основании локального акта учреждения.

5) Тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю на этапе начальной подготовки (далее именуется - НП) и учебно-тренировочных этапов (далее именуется - УТЭ) устанавливаются стимулирующие выплаты за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Размер надбавки за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, установлен в таблице № 6.

Таблица № 6

Этапы подготовки	Процент сохранности контингента	Размер надбавки за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
НП	80	до 15
УТЭ (до двух лет)	70	до 20
УТЭ (свыше двух лет)	70	до 30

38. Работникам административно - управленческого персонала учреждения (в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок:

- надбавка за результативность предоставленных услуг, выполненных работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполненных работ;
- надбавка за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- надбавка за работу, связанную с работой инвалидами и с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта.

1) Надбавка за результативность предоставленных услуг, выполненных работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере за:

- добросовестное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения; критерий оценки - отсутствие замечаний, предупреждений, оперативное грамотное выполнение работ, предоставление услуг по соответствующему направлению, исполнение в срок контрольных поручений, заданий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; критерий оценки - отсутствие замечаний, возвратов на доработку отчетных документов, отсутствие нарушений сроков предоставления и сдачи отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; критерий оценки - отсутствие замечаний, предупреждений, оперативное грамотное выполнение порученной работы в пределах своей компетенции.

Надбавки за результативность предоставленных услуг, выполненных работ устанавливается заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заместителю директора по спортивным сооружениям, заведующему отделением (начальнику отдела) при оказании практической помощи тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям), старшему тренеру- преподавателю, при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат, на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Установление надбавки работнику за результативность предоставленных услуг, выполненных работ осуществляется по результатам оценки выполнения показателей эффективности труда работника.

Конкретные показатели эффективности труда работника, критерии оценки их выполнения, а также размеры и период их установления утверждаются локальным актом учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности труда каждого работника производится по представленным отчетам за отчетный период на заседании балансовой комиссии учреждения.

2) Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за:

- выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ; критерий оценки - инициативное, грамотное выполнение заданий и работ в установленные сроки, без замечаний, претензий и возвратов на доработку;

- организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения; критерий оценки - качественное, своевременное проведение мероприятий, без жалоб и замечаний, претензий с творческим подходом.

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, приведены в таблице № 7 настоящего Положения.

Таблица № 7

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Наставничество над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации	Наличие тренера-преподавателя, над которым осуществляется наставничество	до 10
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 40
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации	1 - 3 места	до 30

Показатель	Критерий	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Федерации, федеральных округов		
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня	1 - 3 места	до 15

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 100% от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей должности профессии рабочего и устанавливаются на основании локального акта учреждения.

3) Надбавка за качество выполненных работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере за:

- высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение сроков, регламентов, стандартов предоставления муниципальных услуг (выполнения работ), исполнения муниципальных функций;
- подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения:
- отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству работы работника;
- выполнение муниципального задания, бюджетной сметы учреждением.

Показатели качества и критерии оценки по каждому работнику, занимающему соответствующую должность или профессию рабочего, утверждаются локальным актом учреждения.

Размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются с учетом оценки выполнения показателей эффективности труда работников учреждения, утверждаемых локальным актом учреждения, и устанавливаются локальным актом учреждения.

39. Работникам вспомогательного персонала учреждения по конкретной должности служащего, профессии рабочего устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

1) за качество выполняемых работ на основании локальных актов учреждения в соответствии с достигнутыми показателями эффективности труда:

- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (организацией);
- за наличие положительных отзывов о работе;
- отсутствие предупреждений, претензий со стороны директора, руководителя структурного подразделения (с учетом иерархической подчиненности) к исполнению должностных обязанностей.

2) за результативность предоставленных услуг, выполненных работ;

40. Всем работникам учреждения устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (кроме вспомогательного персонала);

- за работу, связанную с работой с инвалидами и с лицами с ограниченными возможностями здоровья (кроме вспомогательного персонала);

- за стаж работы, выслугу лет, которые устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций;

- за опыт и достижения всем работникам учреждения, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

- премиальные надбавки по итогам работы в отчетном периоде - за месяц, квартал, год.

1) Надбавка за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), размеры которых установлены в таблице № 8 настоящего Положения.

Таблица № 8

Размеры надбавки за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)

Наименование надбавки	Размеры надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	10-20%

2) Надбавка стимулирующего характера за работу, связанную с работой с инвалидами и с лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в пределах утвержденного фонда оплаты труда данного учреждения на текущий финансовый год на основании локального акта соответствующего учреждения.

3) Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях (организациях) и учреждениях (организациях), осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При определении стажа работы, исчисляемого для выслуги лет, учитываются периоды работы:

1) в органах местного самоуправления, в отраслевых (функциональных) органах Администрации Миасского городского округа с правами юридического лица;

2) в муниципальных учреждениях, созданных органами местного самоуправления по решению вопросов местного значения и финансируемых из средств бюджета Миасского городского округа;

3) в организациях на должностях руководителей в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21

августа 1998 года № 37, в стаж засчитывается не более 5 лет работы на указанных должностях;

4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, приходящегося на период работы, исчисляемого для выслуги лет;

5) периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, периоды службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы.

Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются независимо от сроков перерыва в работе (службе). Стаж работы исчисляется в календарном порядке (в годах, месяцах, днях).

Время работы (службы) в вышеуказанных органах, организациях засчитывается в стаж работы из расчета один день работы (службы) за один день.

Размеры надбавки за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы приведены в таблице № 9 настоящего Положения.

Таблица № 9

Размеры надбавки за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Показатель	Размеры надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 1 до 5 лет	10 %
Стаж работы от 5 до 10 лет	15%
Стаж работы свыше 10 лет	20%

4) Размеры надбавки за опыт и достижения работникам учреждения, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице № 10 настоящего Положения.

Таблица № 10

Размеры надбавки за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

Наименование надбавки	Размеры надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР: Почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50 %

Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; знак «Отличник физической культуры и спорта»; нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	30 %
Ведомственные награды Медаль Петра Лесгафта, Медаль Николая Озерова, почетные грамоты федерального органа исполнительной власти в области физической культуры, спорта и другие ведомственные награды и звания.	20 %
Знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО) (золото, серебро, бронза)	5%

При наличии у работника учреждения двух и более оснований для установления надбавки за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, указанная надбавка устанавливается в наибольшем размере.

5) Премияльные надбавки устанавливаются всем работникам учреждения по итогам работы в отчетном периоде - за месяц, квартал, год с учетом личного вклада за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания, бюджетной сметы;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам выплачиваются единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства, с праздниками 8 Марта, 23 февраля, профессиональными праздниками; юбилейной датой (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника Учреждения)

Премирование работников учреждения осуществляется на основании локального акта учреждения. Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Порядок об условиях осуществления поощрения, установления премиальных выплат, показателей и критериев оценки их выполнения устанавливаются нормативными локальными актами учреждения.

6) За работу в сельских населенных пунктах.

Надбавка работникам учреждения за работу в сельских населенных пунктах устанавливается в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании локального акта учреждения и в соответствии с Перечнем

должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах Миасского городского округа, утвержденным решением Собрания депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010 г. № 6.

41. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютном размере.

42. Выплаты надбавок стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются, начисляются по результатам работы учреждения, структурного подразделения, работника в отчетном периоде, на основании локального акта учреждения.

43. К показателям, влияющих на изменение, а именно уменьшение до 100 процентов, размера премиальных надбавок по итогам работы в отчетном периоде относятся:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя, руководителя структурного подразделения (с учетом иерархической подчиненности) и организационно-распорядительных документов муниципального учреждения;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу муниципального учреждения;
- наличие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству работы работника;
- наличие предупреждений, претензий со стороны руководителя, руководителя структурного подразделения (с учетом иерархической подчиненности) к исполнению должностных обязанностей.

Снижение размеров премиальных надбавок или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трех месяцев с момента совершения, с предоставлением объяснительной записки работника в отношении, которого производится снижение, на основании приказа директора учреждения, протокола балансовой комиссии учреждения.

Показатели депремирования по должностям служащих, профессиям рабочих утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

44. Премия по итогам работы за отчетный период - за месяц, квартал, год не выплачивается работникам, в том числе директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру:

- 1) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 2) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- 3) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При увольнении работника, в том числе директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, премия по итогам работы за отчетный период начисляется пропорционально отработанному времени.

45. Надбавки стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента), иных стимулирующих выплат (один вид выплат в отношении другого вида выплат).

V. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

46. Особенности осуществления спортивной подготовки по отдельным спортивным дисциплинам вида спорта, основаны на особенностях вида спорта и его спортивных дисциплин. Реализация дополнительных образовательных программ спортивной подготовки проводится с учетом этапа спортивной подготовки и спортивных дисциплин вида спорта, по которым осуществляется спортивная подготовка.

47. Особенности осуществления спортивной подготовки по спортивным дисциплинам по видам спорта учитываются учреждениями, реализующими дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, при формировании дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, в том числе годового учебно-тренировочного плана.

48. Для зачисления на этап спортивной подготовки лицо, желающее пройти спортивную подготовку, должно достичь установленного возраста в календарный год зачисления на соответствующий этап спортивной подготовки.

49. Возраст обучающихся на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства не ограничивается при условии вхождения их в список кандидатов в спортивную сборную команду субъекта Российской Федерации, в сборную команду Российской Федерации по видам спорта и участия в официальных спортивных соревнованиях по видам спорта не ниже уровня всероссийских спортивных соревнований.

50. В зависимости от условий и организации учебно-тренировочных занятий, а также условий проведения спортивных соревнований подготовка обучающихся осуществляется на основе обязательного соблюдения требований безопасности, учитывающих особенности осуществления спортивной подготовки по спортивным дисциплинам видам спорта.

51. К иным условиям реализации дополнительной образовательной программы спортивной подготовки относится трудоемкость дополнительной образовательной программы спортивной подготовки (объемы времени на ее реализацию) с обеспечением непрерывности учебно-тренировочного процесса, а также порядок и сроки формирования учебно-тренировочных групп.

52. Дополнительная образовательная программа спортивной подготовки рассчитывается на 52 недели в год. Учреждение проводит учебно-тренировочный процесс в соответствии с учебно-тренировочным планом круглогодичной подготовки, рассчитанным исходя из астрономического часа (60 мин).

53. Учебно-тренировочный процесс в организации, реализующей дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, должен вестись в соответствии с годовым учебно-тренировочным планом (включая период самостоятельной подготовки по индивидуальным планам спортивной подготовки для обеспечения непрерывности учебно-тренировочного процесса).

При включении в учебно-тренировочный процесс самостоятельной подготовки, ее продолжительность составляет не менее 10% и не более 20% от общего количества часов, предусмотренных годовым учебно-тренировочным планом организации, реализующей дополнительную образовательную программу спортивной подготовки.

54. Продолжительность одного учебно-тренировочного занятия при реализации дополнительной образовательной программы спортивной подготовки устанавливается в часах и не должна превышать:

на этапе начальной подготовки - двух часов;

на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) - трех часов;

на этапе совершенствования спортивного мастерства - четырех часов;

на этапе высшего спортивного мастерства - четырех часов.

При проведении более одного учебно-тренировочного занятия в один день суммарная продолжительность занятий не должна составлять более восьми часов.

В часовой объем учебно-тренировочного занятия входят теоретические, практические, восстановительные, медико-биологические мероприятия, инструкторская и судейская практика.

55. Работа по индивидуальным планам спортивной подготовки может осуществляться на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, а также на всех этапах спортивной подготовки в период проведения учебно-тренировочных мероприятий и участия в спортивных соревнованиях.

56. Продолжительность рабочего времени тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя составляет 36 часов в неделю (при работе по совместительству - не более 9 часов в неделю).

В рабочее время тренеров-преподавателей, старшего тренера-преподавателя, включается тренерская работа, индивидуальная работа с лицом, проходящих спортивную подготовку (далее – обучающиеся), научная, творческая и исследовательская работа, учебная (преподавательская) работа и другая педагогическая работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

57. Тренерам-преподавателям, старшему тренеру - преподавателю, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовке в области физической культуры и спорта, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственной тренерской работы 18 часа в неделю.

Объем тренерской нагрузки, установленной тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

58. Объем тренерской нагрузки тренеров-преподавателей, старшего тренера-преподавателя установленной на начало тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году по инициативе руководителя учреждения, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, учебно-тренировочными планами, сокращением количества обучающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год сохраняется преемственность тренеров-преподавателей, старшего тренера - преподавателя, в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

Об изменении объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководитель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора, и представляет в Управление по физической культуре и спорту Администрации МГО скорректированную тарификацию в течение 10 календарных дней со дня уведомления работников об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, либо заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего изменение объема тренерской нагрузки.

59. Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами обучающихся, осуществляется с применением разных методов по каждой группе. Конкретное учреждение, в зависимости от специфики уставной деятельности, определяет и утверждает локальным актом нормирования труда по согласованию с начальником Управления ФКиС АМГО.

60. Учреждение определяет максимальную наполняемость учебно-тренировочных групп на этапах спортивной подготовки не превышающую двукратного количества спортсменов, рассчитанного с учетом федерального стандарта спортивной подготовки по видам спорта.

Учреждение проводит (при необходимости) учебно-тренировочные занятия одновременно с обучающимися из разных учебно-тренировочных групп при соблюдении следующих условий:

- не превышения разницы в уровне подготовки обучающихся двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, в командных игровых видах спорта - трех спортивных разрядов и (или) спортивных званий;
- не превышения единовременной пропускной способности спортивного сооружения;
- обеспечения требований по соблюдению техники безопасности.

61. Максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки устанавливаются дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, учитывая требования федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Привлечение дополнительных тренеров-преподавателей, старших тренеров - преподавателей и иных специалистов (методистов, старших методистов, инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов) к спортивной подготовке производится в соответствии с требованиями федеральных стандартов по спортивной подготовке по данному виду спорта.

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ по спортивной подготовке, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами учреждения, при этом используя:

а) бригадный метод работы (работа по реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовке) более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом обучающихся, закрепленных персонально за каждым специалистом). Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики;

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом обучающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) федеральными стандартами спортивной подготовки. Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с обучающимися.

Объем учебной (преподавательской, в т.ч. тренерской) работы тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) может превышать установленную норму часов в неделю с письменного согласия работника.

Методистам, старшим методистам, инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, реализующим дополнительные образовательные

программы спортивной подготовки, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

62. Заработная плата по должностям спортсменов, спортсменов-ведущий, спортсменов-инструктор определяется по формуле:

$$Зп = До \times ППК + КВ + СВ, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

ППК - персональный повышающий коэффициент;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

63. Устанавливаются следующие методики расчета оплаты труда тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, применяются следующие методы:

1) При «почасовом» методе нормирования труда заработная плата рассчитывается по формуле:

$$Зп = До \times Кч/18 + КВ + СВ, \text{ где}$$

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Кч - количество часов тренировочных занятий, проводимых тренером-преподавателем, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в неделю согласно утвержденному в Учреждении расписанию тренировочных занятий;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

В рабочее время тренеров-преподавателей, старшего тренера-преподавателя, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, включается учебная (преподавательская) работа, а также иные обязанности, предусмотренные ч.6 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2) При «подушевом» методе расчет заработной платы тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, производится по формуле:

$$Зп = До \times (n1 \times k1 \times v1 + n2 \times k2 \times v2 + \dots + nn \times kn \times vn) / 100 \times Ks + КВ + СВ, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

n1, n2...nn - количество лиц, обучающихся с тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

k1, k2...kn - размер расчетного норматива за подготовку одного обучающегося по каждому этапу спортивной подготовки;

v1, v2...vn-v1, v2...vn - коэффициент участия тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с обучающимся по каждому этапу спортивной подготовки на определенном этапе спортивной подготовки (коэффициент не может превышать показатель равный 1). Коэффициент участия применяется только в случае, если тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, осуществляет работу с группой в

меньшем объеме, чем установленный программой объем работы на определенном этапе (периоде) подготовки или при бригадном методе работы;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты;

Кs - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (кроме, указанных в пункте 52 настоящего Положения)- 1,0;

Для видов спорта (спортивных дисциплин) - 1,0;

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых видов спорта) - 1,1;

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, - 0,9;

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - 0,8;

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции определяется по следующим показателям: отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Челябинской области по виду спорта (спортивной дисциплине);

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по виду спорта (спортивной дисциплине).

64. Размеры нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой приведены в таблице № 11 настоящего Положения.

Таблица № 11

Размеры нормативов за подготовку одного спортсмена
и для работы с группой

Этап спортивной подготовки	Период	Норматив за подготовку одного спортсмена (в % от оклада)	Допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) - расчетные нормативы для работы с группой		
			Количество отработанных часов	Вид спорта	Коэффициент
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2	4,5	бокс, хоккей, конькобежный спорт, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт, шахматы, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол	0,25
			6	бокс, хоккей, конькобежный спорт, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт, фигурное катание, шахматы, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, дзюдо, самбо, каратэ, рукопашный бой, легкая атлетика	0,33
			4,5	скалолазание, спортивное ориентирование, хоккей, бокс, спортивный туризм, шахматы, конькобежный спорт, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, парусный	0,25

Этап начальной подготовки	до года	3,0		спорт, автомобильный спорт, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол	
			5	шахматы, конькобежный спорт, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, хоккей, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт	0,28
			6	скалолазание, спортивное ориентирование, хоккей, бокс, спортивный туризм, шахматы, Конькобежный спорт, хоккей, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт, фигурное катание, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, бокс, дзюдо, самбо, каратэ, рукопашный бой, легкая атлетика, баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол, горнолыжный спорт	0,33
			7	фигурное катание	0,39
			8	фигурное катание	0,44
			10	фигурное катание	0,56
	свыше года	4,0	6	скалолазание, спортивное ориентирование, хоккей, бокс, спортивный туризм, шахматы, Конькобежный спорт, хоккей, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, легкая атлетика, баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол	0,33
			8	спортивное ориентирование, бокс, Конькобежный спорт, хоккей, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт, шахматы, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, бокс, дзюдо, самбо, рукопашный бой, баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол, скалолазание	0,44
			9	спортивный туризм, плавание, биатлон, каратэ,	0,50
			12	фигурное катание	0,66
14			фигурное катание	0,77	
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до двух лет	6,0	12	хоккей	0,66
			14	хоккей	0,77
	до трех лет	6,0	8	спортивный туризм, баскетбол,	0,44
			9	легкая атлетика,	0,50
			10	спортивное ориентирование, бокс, парусный спорт, горнолыжный спорт, автомобильный спорт, фристайл, конькобежный спорт, сноуборд, тяжелая атлетика, фристайл, биатлон, лыжные	0,56

изации)				гонки, баскетбол, волейбол, футбол	
			12	скалолазание, хоккей, шахматы, парусный спорт, горнолыжный спорт, автомобильный спорт, фристайл, сноуборд конькобежный спорт, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, бокс, дзюдо, самбо, рукопашный бой, каратэ, баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол	0,66
			14	спортивное ориентирование, хоккей, бокс, спортивный туризм, шахматы, парусный спорт, горнолыжный спорт, автомобильный спорт, фристайл, конькобежный спорт, сноуборд, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, баскетбол, волейбол, настольный теннис	0,77
			16	скалолазание, фигурное катание	0,88
			18	фигурное катание,	1
	свыше двух лет	10	16	хоккей	0,88
	18		хоккей	1	
	свыше трех лет	10,0	12	спортивный туризм, сноуборд, легкая атлетика, баскетбол, волейбол, футбол	0,66
			14	спортивное ориентирование, шахматы, конькобежный спорт, фристайл, пулевая стрельба, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт, баскетбол, волейбол, настольный теннис	0,77
			16	скалолазание, хоккей, бокс, шахматы, конькобежный спорт, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт, горнолыжный спорт, самбо, каратэ, баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол	0,88
			18	скалолазание, спортивное ориентирование, хоккей, бокс, спортивный туризм, шахматы, сноуборд, парусный спорт, автомобильный спорт, конькобежный спорт, фристайл, горнолыжный спорт, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, дзюдо, рукопашный бой, баскетбол, волейбол, настольный теннис	1
			20	фигурное катание	1,11
			22	фигурное катание	1,22
	Этап совершенствования спортивного мастера	Весь период	24,0	18	футбол, автомобильный спорт,
20				спортивный туризм, баскетбол, футбол, скалолазание	1,11
22				баскетбол, футбол,	1,22
24				скалолазание, спортивное ориентирование, хоккей, бокс, шахматы, парусный спорт, автомобильный спорт, конькобежный спорт, фристайл, сноуборд, горнолыжный спорт, тяжелая атлетика, плавание, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, дзюдо, самбо, рукопашный бой, каратэ, легкая атлетика, баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол,	1,33

			28	парусный спорт, сноуборд, горнолыжный спорт, хоккей, фигурное катание, шахматы, конькобежный спорт, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, баскетбол, волейбол, настольный теннис, бокс	1,55
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	39,0	24	скалолазание, спортивное ориентирование, хоккей, бокс, спортивный туризм, шахматы, парусный спорт, автомобильный спорт, конькобежный спорт, фристайл, сноуборд, горнолыжный спорт, хоккей, , тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, баскетбол, волейбол, настольный теннис,	1,33
			28	фигурное катание	1,55
			32	скалолазание, спортивное ориентирование, хоккей, бокс, спортивный туризм, шахматы, парусный спорт, конькобежный спорт, фристайл, сноуборд, горнолыжный спорт, хоккей, фигурное катание, тяжелая атлетика, плавание, фристайл, биатлон, пулевая стрельба, лыжные гонки, баскетбол, волейбол, настольный теннис,	1,77

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

УТ (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ-этап высшего спортивного мастерства

65. Размеры нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой для лиц с ограниченными возможностями здоровья приведены в таблице № 12 настоящего Положения.

Таблица № 12

Размеры нормативов за подготовку одного спортсмена
и для работы с группой

Этап спортивной подготовки	Период	Вид спорта	Дисциплина	Количество отработанных часов	Норматив за подготовку одного спортсмена (в % от оклада)	Допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) расчетные нормативы для работы с группой
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	Спорт слепых	Легкая атлетика	3	2,2	0,16
				6		0,33
		Спорт ЛИН	Легкая атлетика	4,5		0,25
				6		0,33

			Тхэквондо-пхумсэ	4,5		0,25
				6		0,33
Этап начальной подготовки	до года	Спорт слепых	Горнолыжный спорт	4	3,0	0,22
				6		0,33
			Армрестлинг	4,5		0,22
				6		0,33
			Легкая атлетика	3		0,16
				6		0,33
			Плавание	4,5		0,25
				5		0,28
		6		0,33		
		8		0,44		
		Спорт ЛИН	Легкая атлетика	4,5		0,25
				6		0,33
			Настольный теннис	4,5		0,25
				6		0,33
			Конный спорт (выездка, конкур, пробеги)	4,5		0,25
				6		0,33
			Плавание	4,5		0,25
				6		0,33
		Пауэрлифтинг	4,5	0,25		
			6	0,33		
		Тхэквондо-пхумсэ	4,5	0,25		
			6	0,33		
		Спорт ОДА	Горнолыжный спорт	4		0,22
				6		0,33
	Конный спорт			4,5	0,25	
				6	0,33	
	Армрестлинг		3	0,16		
			6	0,33		
	Плавание		4,5	0,25		
			6	0,33		
			8	0,44		
	Пауэрлифтинг		5	0,28		
6			0,33			
			Тхэквондо «ПОДА-весовая категория»	4,5	3,0	0,25
		6		0,33		
свыше года	Спорт слепых	Горнолыжный спорт	6	4,0	0,33	
			8		0,44	
		Легкая атлетика	4		0,22	
			6		0,33	
		Армрестлинг	8		0,44	
			10		0,55	
		Плавание	5		0,28	
			6		0,33	
			8		0,44	

				9		0,50	
		Спорт ЛИН	Легкая атлетика	8		0,44	
				9		0,50	
			Настольный теннис	6		0,33	
				8		0,44	
			Конный спорт (выездка, конкур, пробеги)	6		0,33	
				8		0,44	
			Плавание	6		0,33	
				8		0,44	
			Пауэрлифтинг	6		0,33	
				8		0,44	
			Тхэквондо-пхумсэ	8		0,44	
				9		0,50	
			Спорт ОДА	Горнолыжный спорт	6		0,33
					9		0,50
		Конный спорт		6		0,33	
				9		0,50	
		Армрестлинг		6		0,33	
				8		0,44	
		Пауэрлифтинг		6		0,33	
				8		0,44	
		Плавание		6		0,33	
				8		0,44	
			9		0,50		
			Тхэквондо «ПОДА-весовая категория»	6	4,0	0,33	
				8		0,44	
Учебно-Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До года	Спорт слепых	Горнолыжный спорт	8	6,0	0,44	
				10		0,55	
			Легкая атлетика	6		0,33	
				12		0,66	
			Армрестлинг	10		0,55	
				12		0,66	
			Плавание	6		0,33	
				7		0,39	
				8		0,44	
				10		0,55	
	12	0,66					
	12	0,66					
	До трех лет	Спорт ЛИН	Легкая атлетика	10	6,0	0,55	
				12		0,66	
			Настольный теннис	8		0,44	
				10		0,55	
			Конный спорт (выездка, конкур, пробеги)	8		0,44	
				10		0,55	
			Плавание	8		0,44	
				10		0,55	
Пауэрлифтинг			8	0,44			
			10	0,55			
Тхэквондо-пхумсэ	10	0,55					
	12	0,66					
Спорт ОДА	Горнолыжный спорт	8	0,44				
		10	0,55				

			Конный спорт	10		0,55
				12		0,66
			Армрестлинг	8		0,44
				10		0,55
			Пауэрлифтинг	8		0,44
				10		0,55
			Плавание	8		0,44
				10		0,55
				12		0,66
			Тхэквондо «ПОДА-весовая категория»	8		0,44
				10		0,55
			Свыше года	Спорт слепых		Горнолыжный спорт
	12	0,66				
	Легкая атлетика	12			0,66	
		16			0,89	
	Армрестлинг	12			0,66	
		16			0,89	
	Плавание	9			0,50	
		10			0,55	
		11			0,61	
		12			0,66	
		14			0,78	
	Свыше трех лет	Спорт ЛИН	Легкая атлетика	14	10,0	0,78
				16		0,89
			Настольный теннис	10		0,55
				12		0,66
Конный спорт (выездка, конкур, пробеги)			10	0,55		
			12	0,66		
Плавание			10	0,55		
			12	0,66		
Пауэрлифтинг			10	0,55		
			12	0,66		
Тхэквондо- пхумсэ			10	0,55		
			12	0,66		
Спорт ОДА		Горнолыжный спорт	10	10,0		0,55
			14			0,78
		Конный спорт	12			0,66
			14			0,78
		Армрестлинг	10			0,55
			12			0,66
	Пауэрлифтинг	9	0,50			
		10	0,55			
Плавание	10	0,55				
	12	0,66				
	14	0,78				

			Тхэквондо «ПОДА-весовая категория»	10		0,55
				16		0,89
Этап совершенствов ания спортивного мастерства	Весь период	Спорт слепых	Горнолыжный спорт	Инд. план	24,0	
			Легкая атлетика	Инд. план		
			Армрестлинг	Инд. план		
			Плавание	Инд. план		
		Спорт ЛИН	Легкая атлетика	20		1,11
				22		1,22
			Настольный теннис	16		0,89
				20		1,11
			Конный спорт (выездка, конкур, пробеги)	12		0,66
				14		0,78
			Плавание	16		0,89
				20		1,11
			Пауэрлифтинг	16		0,89
				20		1,11
	Тхэквондо- пхумсэ	16	0,89			
		20	1,11			
	Весь период	Спорт ОДА	Тхэквондо «ПОДА-весовая категория»	16	24,0	0,89
				18		1,00
			Армрестлинг	16		0,89
				18		1,00
До года	Спорт ОДА	Горнолыжный спорт	14	24,0	0,78	
			16		0,89	
		Конный спорт	16		0,89	
			18		1,0	
		Пауэрлифтинг	12		0,66	
			14		0,78	
		Плавание	12		0,66	
			14		0,78	
			16		0,89	
			18		1,0	
Свыше года	Спорт ОДА	Горнолыжный спорт	16	0,89		
			18	1,0		
		Конный спорт	16	0,89		
			20	1,11		
		Пауэрлифтинг	14	0,78		
			16	0,89		

				14		0,78			
				16		0,89			
			Плавание	18		1,0			
				20		1,11			
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	Спорт слепых	Горнолыжный спорт	Инд. план	39,0				
			Легкая атлетика	Инд. план					
			Армрестлинг	Инд. план					
			Плавание	Инд. план					
		Спорт ЛИН	Легкая атлетика	20		1,11			
				24		1,33			
			Настольный теннис	20		1,11			
				24		1,33			
			Конный спорт (выездка, конкур, пробеги)	14		0,78			
				16		0,89			
			Плавание	20		1,11			
				24		1,33			
			Пауэрлифтинг	20		1,11			
				24		1,33			
			Тхэквондо-пхумсэ	20		1,11			
				24		1,33			
		Спорт ОДА	Горнолыжный спорт	18		1,0			
				24		1,33			
			Конный спорт	21		1,16			
				22		1,22			
			Пауэрлифтинг	16		0,89			
				18		1,0			
			Плавание	14		0,78			
				18		1,0			
				20		1,11			
				22		1,22			
						Тхэквондо «ПОДА-весовая категория»	18	39,0	1,00
							24		1,33
		Армрестлинг	18		1,00				
			20		1,11				

Спорт ОДА – спорт лиц с поражениями опорно-двигательного аппарата

Спорт ЛИН – спорт лиц с интеллектуальными нарушениями

Спорт слепых

VI. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

66. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

67. Размер должностного оклада директора учреждения определяется Трудовым договором (приложением к трудовому договору, дополнительным соглашением к Трудовому договору), в зависимости от сложности руководства учреждением, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости учреждения, путем отнесения к группе по оплате труда директора учреждения, исходя из суммы баллов:

Группа по оплате труда директора учреждения	I	II	III	IV
Сумма баллов по показателям оценки сложности руководства учреждением («от» и «до» - включительно)	Свыше 4001	от 4000 до 2001	от 1001 до 2000	до 1000
Размер должностного оклада, рублей	53 040	45 230	38 513	32 916

Группа по оплате труда директора учреждения устанавливается ежегодно на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства учреждением, установленных в Приложении 9 к настоящему Положению, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы по уставной деятельности.

Выполнение показателей оценки сложности руководства учреждением за отчетный год утверждается начальником Управления ФКиС АМГО, подписывается руководителем учреждения и согласовывается с главным бухгалтером централизованной бухгалтерии.

За директором учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

68. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы Трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением Администрации МГО.

Новые условия оплаты труда директора учреждения вносятся в трудовой договор, заключаемый между директором учреждения и Управлением ФКиС АМГО, на основании положения «Об управлении по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа» утвержденного решением Собрания депутатов МГО от 14.12.2018 г. № 5.

Внесение изменений в условия оплаты труда директора учреждения, установленные в трудовых договорах, осуществляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может пересматриваться в части изменения размеров стимулирования труда директора учреждения, а также перечня показателей, размеров и сроков премирования директора соответствующего учреждения.

69. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждению

на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, бюджетной сметы, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, бюджетной сметы объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, бюджетной сметы объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер соотношения средней месячной заработной платы вышеуказанных в настоящем пункте категорий работников в учреждении устанавливается ежегодно на основании локального акта Управления ФКиС АМГО в пределах фонда оплаты труда данного учреждения.

Соотношение средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников соответствующего учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

70. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются директором соответствующего муниципального учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.

71. Доплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, органов местного самоуправления Миасского городского округа, в соответствии с разделом III настоящего Положения, и закрепляются в трудовых договорах (приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору).

72. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру в соответствии с разделом IV настоящего Положения, закрепляются в трудовом договоре (приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору).

73. Директору учреждения премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде (квартале, полугодии, девять месяцев, год) устанавливаются ежеквартально на основании оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора с учетом выполнения показателей утвержденного муниципального задания,

бюджетной сметы на оказание муниципальных услуг, выполнение работ и производится на основании приказа начальника Управления ФКиС АМГО, который разрабатывается на основании соответствующего протокола Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений и стимулирования директоров учреждений.

Директору конкретного учреждения надбавки стимулирующего характера: за стаж работы, выслугу лет; за опыт и достижения, государственные и ведомственные звания и награды устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения, закрепляются в Трудовом договоре (приложении к Трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору) в пределах утвержденного фонда оплаты труда данного учреждения на текущий финансовый.

74. Размер надбавок стимулирующего характера директору учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, не может превышать двух должностных окладов.

75. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений и стимулирования директоров учреждений, созданная на основании приказа начальника Управления ФКиС АМГО, устанавливает директорам учреждений размеры надбавок стимулирующего характера за отчетный квартал на основании оценки выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директоров с учетом выполнения показателей муниципального задания, бюджетной сметы на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) для муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений.

76. Директор учреждения обязан ежеквартально представлять отчет о выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности его деятельности за отчетный период (Приложение 9 настоящего Положения) на рассмотрение в Комиссию по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений и стимулирования директоров подведомственных учреждений, которая принимает объективное решение о выплатах стимулирующего характера директору соответствующего учреждения, на основании приказа начальника Управления ФКиС АМГО, протокола вышеуказанной комиссии.

77. Управление ФКиС АМГО определяет права и полномочия Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений и стимулирования директоров подведомственных учреждений.

Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде (в I квартале, полугодие, за девять месяцев, за год), а именно:

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде в сумме 100 баллов директору устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в размере 100% от установленного в его Трудовом договоре (приложении или дополнительном соглашении к Трудовому договору) размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде от 50 баллов до 99 баллов директору устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в процентах пропорционально количеству набранных баллов от установленного в его Трудовом договоре (приложении или дополнительном соглашении к Трудовому договору) размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента.

- в остальных случаях выплаты стимулирующего характера в отчетном периоде не начисляются.

78. Единовременное премирование директора соответствующего учреждения производится за выполнение особо важных и срочных работ, за организацию и проведение ответственных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, качественное выполнение внеплановых работ по заданию Управления ФКиС АМГО, на основании приказа начальника Управления ФКиС АМГО, с указанием величины единовременной премии (в процентном отношении к должностному окладу директора или суммой) и основания для выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

79. Директору учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам размеры выплат премиальных надбавок по итогам работы в отчетном периоде снижаются до 100 процентов в случаях:

- нарушения исполнительской, трудовой и производственной дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб;
- нарушение правил бюджетного учёта и нарушение бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявленных нарушений правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, техники безопасности
- наличия фактов нецелевого расходования средств бюджета МГО;
- нарушения сроков исполнения распоряжений, указаний начальника Управления ФКиС АМГО, Главы Округа, заместителя Главы Округа (по социальным вопросам) – с учетом иерархической подчиненности;
- выявления нарушений правил противопожарной безопасности, техники безопасности;
- предписаний надзорных органов.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка, ходатайство, объяснительная записка).

Снижение размеров премиальных надбавок заместителя директора и главного бухгалтера осуществляется на основании решений балансовой комиссии и приказа директора соответствующего учреждения.

80. В случае прекращения трудового договора с директором учреждения в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) директора ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

81. Надбавки стимулирующего характера и доплаты компенсационного характера директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении стимулирующих выплат (один вид выплат стимулирующего характера в отношении других видов выплат стимулирующего характера) и компенсационных выплат (один вид выплат компенсационного характера в отношении других видов выплат компенсационного характера, за исключением районного коэффициента).

VII. Заключительные положения

82. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

83. Изменение условий оплаты труда работников учреждений осуществляется:

- 1) в соответствии с настоящим Положением;
- 2) при наличии законодательного акта об изменении условий оплаты труда;

84. При установлении факта нарушения условий оплаты труда, указанных в настоящем Положении, директор учреждения обязан принять меры к немедленному их устранению и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

85. Работникам учреждений оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

Материальная помощь оказывается работникам по уважительным причинам при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск (в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения) в календарный год;
- рождении ребенка у работника (при наличии подтверждающих документов);
- вступлении в первый брак работником (при наличии подтверждающих документов);
- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);
- в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья (при наличии подтверждающих документов);
- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена) (при наличии подтверждающих документов);

- смерти работника в период трудовых отношений с соответствующим муниципальным учреждением.

В случае смерти работника в период его трудовых отношений материальная помощь однократно может быть оказана членам его семьи (дети, супруг, родители).

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения в каждом случае индивидуально, оформляется локальным нормативным актом учреждения. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику материальной помощи является его заявление, представленное директору учреждения. А в случае смерти работника - на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

86. Оказание материальной помощи директору учреждения осуществляется в размере до одного оклада, в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

87. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

88. При увольнении работников, в том числе директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, стимулирующие выплаты по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

89. Об изменении условий оплаты труда, введении новых норм труда работники учреждения должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца в соответствии с [Трудовым кодексом РФ](#).

90. Директор учреждения за организацию оплаты труда и выплату заработной платы несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом.

Приложение 1
к Положению «Об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по физической
культуре и спорту Администрации Миасского
городского округа»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по общеотраслевым
профессиям рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248-н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 104
2 квалификационный уровень	3 415

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 192
2 квалификационный уровень	5 058
3 квалификационный уровень	5 586
4 квалификационный уровень	6 113

Приложение 2
к Положению «Об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по физической
культуре и спорту Администрации Миасского
городского округа»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 104
2 квалификационный уровень	3 415

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 192
2 квалификационный уровень	5 058
3 квалификационный уровень	5 586
4 квалификационный уровень	6 113
5 квалификационный уровень	6 673

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	7 230
2 квалификационный уровень	7 818
3 квалификационный уровень	8 380
4 квалификационный уровень	8 935
5 квалификационный уровень	9 495

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	9 060
2 квалификационный уровень	9 711
3 квалификационный уровень	10 361

Приложение 3
к Положению «Об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по физической
культуре и спорту Администрации Миасского
городского округа»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям работников физической культуры и спорта

Перечень должностей работников физической культуры и спорта, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников физической культуры и спорта
первого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 104
2 квалификационный уровень	3 415

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников физической культуры и спорта
второго уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 192
2 квалификационный уровень	5 058
3 квалификационный уровень	5 586

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников физической культуры и спорта
третьего уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	7 230
2 квалификационный уровень	7 818

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников физической культуры и спорта
четвертого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
	9 711

Примечание: настоящее приложение не распространяется на должности: Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер по резерву сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); инструктор по спорту, старший инструктор-методист; спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор.

Приложение 4
к Положению «Об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по физической
культуре и спорту Администрации Миасского
городского округа»

Перечень должностей, отнесенных к
профессиональным квалификационным группам должностей работников образования
утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая
2008года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей
работников образования»

Профессиональная квалификационная группа
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) секретарь

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 104

Профессиональная квалификационная группа
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) диспетчер
образовательного учреждения, старший дежурный по режиму

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	5 058

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) инструктор-методист,
педагог-организатор, тренер-преподаватель, методист, старший инструктор-методист,
старший тренер-преподаватель, старший методист

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	9 711
3 квалификационный уровень	10 859
4 квалификационный уровень	12 409

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных
подразделений

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) заведующий (начальник)
структурным подразделением: отделом, отделением, Начальник (заведующий, директор,
руководитель управляющий) структурного подразделения образовательного учреждения

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	13 959
3 квалификационный уровень	15 511

Приложение 5
к Положению «Об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по
физической культуре и спорту
Администрации Миасского городского
округа»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям спортсменов, спортсменов-ведущий, спортсменов-инструктор

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	7 230
4 квалификационный уровень	9 711

Примечание: перечень должностей работников физической культуры и спорта в настоящем приложении установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019г. № 194н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен».

Приложение 6
к Положению «Об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по физической
культуре и спорту Администрации Миасского
городского округа»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям
медицинских и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников,
отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей
медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических
работников».

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 192
2 квалификационный уровень	5 058
3 квалификационный уровень	5 586
4 квалификационный уровень	6 113
5 квалификационный уровень	6 673

Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	7 818

Профессиональная квалификационная группа
«Руководители структурных подразделений учреждений
с высшим медицинским и фармацевтическим образованием
(врач-специалист, провизор)»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	9 060

Приложение 7
к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа»

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу по муниципальным бюджетным и казенным учреждениям подведомственным Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа

1. Основной персонал учреждения:

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Тренер-преподаватель
2	Старший тренер-преподаватель
3	Методист
4	Старший методист
5	Инструктор-методист
6	Старший инструктор-методист
7	Спортсмен
8	Спортсмен-ведущий
9	Спортсмен-инструктор
10	Сопровождающий спортсмена - инвалида первой группы инвалидности
11	Инструктор по спорту
12	Педагог-организатор
13	Тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре
14	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре
15	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений в МБУ «СШОР «Старт», осуществляющий ежедневную подготовку к тренировочному процессу в соответствии с должностной инструкцией ремонтника плоскостных спортивных сооружений, тарифно-квалификационной характеристикой или профессиональным стандартом.
16	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе (в рамках полномочий, в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором)
17	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (в рамках полномочий, в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором)
18	Заместитель директора по спортивным сооружениям работе (в рамках полномочий, в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором)
19	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, Начальник (заведующий, директор, руководитель управляющий) структурного подразделения образовательного учреждения.
20	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму

2. Вспомогательный персонал учреждения

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Дворник

2	Дежурный по спортивному залу
3	Уборщик служебных помещений
4	Сторож (вахтер)
5	Сторож
6	Слесарь-сантехник
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8	Подсобный рабочий
9	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
10	Техник-механик
11	Главный инженер
12	Водитель автомобиля
13	Водитель льдозаливочного комбайна (водитель транспортно-уборочной машины)
14	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений
15	Гардеробщик
16	Кассир
17	Механик по обслуживанию звуковой техники
18	Медицинская сестра (брат) по массажу
19	Грузчик
20	Кладовщик
21	Садовник
22	Специалист по подготовки спортивного инвентаря
23	Уборщик производственных помещений
24	Уборщик территорий (дворник)
25	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
26	Рабочий по уходу за внутренней территорией спортивных сооружений
27	Рабочий по уходу за трибунами
28	Коневод

3. Административно-управленческий персонал учреждения

№ п/п	Наименование должности, профессии рабочего
1	Директор
2	Специалист по охране труда
3	Главный бухгалтер
4	Бухгалтер
5	Экономист
6	Специалист в сфере закупок
7	Инспектор по кадрам
8	Секретарь
9	Документовед
10	Заведующий складом
11	Заведующий хозяйством
12	Начальник хозяйственного отдела
13	Юрисконсульт

Приложение 8
к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа»

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности директора Учреждения, подведомственного Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа, критерии оценки их выполнения

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности; Количество баллов при условии выполнения/ невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартал, полугодие, 9 месяцев, год) ¹	
1	Исполнение принятых: 1) для МКУ; - бюджетных обязательств в пределах лимитов, доведенных до получателей бюджетных средств; 2) для МБУ; - бюджетных назначений, утвержденных в планах финансово-хозяйственной деятельности.	1) Отсутствие просроченной кредиторской задолженности; 2) Наличие просроченной кредиторской задолженности; 3) Отсутствие просроченной дебиторской задолженности 4) Наличие просроченной дебиторской задолженности.	10 -10 10 -10
2	Соблюдение; - бюджетного и налогового законодательства; - требований Федеральных законов от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» заказчиком по срокам подачи заявок и порядку их оформления.	1) Качественная, своевременная сдача соответствующих отчетов, без замечаний, возвратов на доработку; 2) Наличие нарушений сроков сдачи соответствующих отчетов, наличие замечаний, нареканий, возвратов на доработку; 3) Отсутствие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих органов, ФАС, на основании аудита, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки; 4) Наличие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих органов, ФАС, на основании аудита, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих	10 -10 10 -10

		результаты проверки.	
3	Выполнение показателей муниципального задания - данный показатель годовой ² .	1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных показателей муниципального задания; 2) Не выполнение одного и более показателей муниципального задания.	10 -10
4	Выполнение целевых индикаторов и показателей муниципальных программ - данный показатель годовой ² .	1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных целевых индикаторов и показателей муниципальных программ; 2) Не выполнение одного и более целевых индикаторов и показателей муниципальных программ.	5 -5
5	Доля заключенных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства в контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, в общей стоимости заключенных муниципальных контрактов в учреждении ³ - данный показатель годовой ² , исчисляется в процентах.	1) В объеме более 25 % совокупного годового объема закупок; 2) В объеме менее 25% совокупного годового объема закупок.	10 -10
6	1. Выполнение: - постановлений, распоряжений Правительства Челябинской области, Губернатора Челябинской области и других документов Правительства Челябинской области, Губернатора Челябинской области; - постановлений, распоряжений, приказов и других документов Министерства физической культуры и спорта Челябинской области; - постановлений и распоряжений и других документов Главы Округа; - указаний, поручений и других документов заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждениями, подведомственными Управлению	1) Инициативное, надлежащее, своевременное выполнение (исполнение): постановлений, распоряжений Правительства Челябинской области, Губернатора Челябинской области и других документов Правительства Челябинской области, Губернатора Челябинской области; постановлений, распоряжений, приказов и других документов Министерства физической культуры и спорта Челябинской области; постановлений и распоряжений и других документов Главы Округа; указаний, поручений и других документов заместителя Главы Округа, исполняющего функции	5

<p>физической культуры и спорта Администрации Миасского городского округа, начальника Управления физической культуры и спорта Администрации Миасского городского округа;</p> <p>2. Подготовка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ответов на обращение граждан; - документов с установленными сроками исполнения; - протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий. 	<p>по координации и контролю деятельности за учреждениями, подведомственными Управлению физической культуры и спорта Администрации Миасского городского округа, начальника Управления физической культуры и спорта Администрации Миасского городского округа;</p> <p>2) Ненадлежащее, несвоевременное выполнение: исполнение): постановлений, распоряжений Правительства Челябинской области, Губернатора Челябинской области и других документов Правительства Челябинской области, Губернатора Челябинской области; постановлений, распоряжений, приказов и других документов Министерства физической культуры и спорта Челябинской области; постановлений и распоряжений и других документов Главы Округа; указаний, поручений и других документов заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждениями, подведомственными Управлению физической культуры и спорта Администрации Миасского городского округа, начальника Управления физической культуры и спорта Администрации Миасского городского округа. Наличие замечаний, претензий, предупреждений, нареканий по исполнению выше перечисленных документов, поручений, заданий;</p> <p>3) Своевременная и качественная подготовка ответов на обращение граждан, документов с установленными сроками исполнения, протокольных поручений в рамках</p>	<p style="text-align: center;">-5</p> <p style="text-align: center;">5</p>
---	--	--

	<p>3. Исполнение (обеспечение):</p> <ul style="list-style-type: none"> - обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой; - соблюдения запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста, по сохранению и развития занятости граждан предпенсионного возраста. 	<p>закрепленных полномочий;</p> <p>4) Несвоевременная и некачественная подготовка ответов на обращения граждан, документов с установленными сроками исполнения, протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий. Наличие замечаний, претензий, предупреждений, нареканий по исполнению выше перечисленных документов, поручений, заданий;</p> <p>5) Добросовестное и качественное исполнение обязанностей по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой на основании ежемесячной отчетной информации о трудоустройстве инвалидов, предоставляемой в ОКУ ЦЗН г. Миасса; соблюдение запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан;</p> <p>6) Нарушение сроков предоставления отчетной информации, возврат документов на доработку; в рамках данных вопросов - наличие ошибок, претензий, предупреждений, замечаний, не выполнение соблюдения запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста, по сохранению и развития занятости граждан предпенсионного возраста.</p>	<p>-5</p> <p>5</p> <p>-5</p>
7	Своевременная выплата заработной платы.	<p>1) Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате;</p> <p>2) Наличие просроченной задолженности по заработной плате.</p>	<p>5</p> <p>-5</p>
8	Оценка гражданами качества организации предоставления оцениваемых услуг.	1) Качественное предоставление оказываемых услуг в соответствии с критериями оценки установленными Министерством физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерством образования Российской Федерации	10

		Федерации; 2) Принятие мер по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг учреждениями физической культуры и спорта. 3) Отклонение от плана принятия мер по устранению недостатков выявленных в ходе независимой оценки качества в учреждения физической культуры и спорта	0 -10
9	Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде в сравнении с уровнем предыдущего отчетного периода.	1) Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода); 2) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода.	5 -5
	Итого		100 ⁴

Примечание:

⁽¹⁾ оценка выполнения в отчетном периоде плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора учреждения осуществляется относительно периоду, предыдущему отчетному, а в случае сезонных особенностей – в сравнении с аналогичным периодом прошлого года; значения «от» и «до» учитываются включительно;

⁽²⁾ значение показателя в установленном размере учитывается номинально в I квартале, полугодии, за девять месяцев, а при годовой оценке – количество баллов учитывается по факту выполнения данного показателя;

⁽³⁾ расчетная формула: числитель – общая стоимость заключенных муниципальных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства (тысяч рублей) и знаменатель – общая стоимость заключенных муниципальных контрактов в учреждении (тысяч рублей); значение результата расчета устанавливается в процентах.

⁽⁴⁾ При условии выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде.

Утверждаю
Начальник Управления ФКиС АМГО

Приложение 9
к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации Миасского городского округа»

Показатели оценки сложности руководства учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2	3	4	5	6=4*5
1.	Количество физических (юридических) лиц, в отношении которых оказаны в отчетном периоде муниципальные услуги, выполнены работы	из расчета за каждое физическое (юридическое) лицо (всего)	0,5		
		из расчёта за каждое физическое лицо с ограниченными возможностями здоровья	1		
2.	Всего штатных работников в учреждении (по основному месту работы)	за каждого штатного работника	1		
		вторую квалификационную категорию	0,5		
		первую квалификационную категорию	1		
		высшую квалификационную категорию	2		
3.	Количество структурных подразделений в учреждении (управлений, служб, отделов, секторов и др.)	за каждое структурное подразделение:	10		
4.	Количество объектов, закреплённых на праве оперативного управления в составе учреждения,	из расчета за каждый объект	20		

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2	3	4	5	6=4*5
5.	Количество объектов, оборудованных и используемых в тренировочном процессе: спортивная площадка, стадион, бассейн и другие спортивные сооружения (в зависимости от их состояния и степени использования) на основе договора аренды, договора безвозмездного пользования и др.	из расчета за каждый объект	10		
6.	Подготовка учреждения: - к началу отопительного сезона; - учебно-спортивного сезона.	Наличие акта готовности Отсутствие	20 0		
7.	Наличие в учреждении этапов спортивной подготовки				
	Спортивно-оздоровительный этап	за каждую группу	3		
	Этап начальной подготовки	за каждую группу	5		
	Этап спортивной специализации	за каждого обучающегося	1		
	Этап совершенствования спортивного мастерства	за каждого обучающегося	2,5		
	Этап высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5		
8.	Наличие земельных участков	за каждую единицу	10		
9.	Наличие автотранспортных средств, состоящих на балансе учреждения, осуществляющих организованную перевозку группы детей, перевозку людей.	за каждую единицу	20		
10	Наличие автотранспортных средств, используемых в уставных целях учреждения (без учета автотранспортных средств, указанных в строке 9.)	за каждую единицу	10		
11.	Организация и участие в проведении спортивно-	за каждое мероприятие			

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2	3	4	5	6=4*5
	массовых мероприятий (включенных в календарь)	муниципальные	5		
		областные	10		
		УРФО	12		
		всероссийские	15		
		международные	20		
12.	Наличие музея в учреждении	за единицу	10		
13.	Ведение приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом	ежемесячное ведение в течение года	20		
		непостоянный характер	10		
14.	Количество заключенных контрактов по итогам закупок: (из расчета на заключенный контракт)	осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) – аукционы, котировки	10		
		у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя)	5		
15.	Количество спортсменов, которым присвоено спортивное звание за отчетный период (год): (из расчета за каждого спортсмена)	Мастер спорта международного класса	30		
		Мастер спорта	20		
16.	Количество спортсменов, которым присвоены спортивные разряды: I, КМС; для видов спорта: бокс, дзюдо, самбо, а также игровых видов спорта - наличие I юношеского, II и III спортивного разряда в отчетный период (адаптивные виды спорта)	из расчета за каждого спортсмена	10		
17.	Количество спортсменов: (из расчета за каждого спортсмена)	включенных в состав сборной команды России	15		

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2	3	4	5	6=4*5
		победителей и призеров Уральского Федерального округа, Всероссийских соревнований, первенств России Спартакиады учащихся молодежи России	10		
18.	Предоставление услуг для людей с ограниченными возможностями	наличие отсутствует	10 0		
19.	Количество спортсменов, включенных в состав сборной субъекта Российской Федерации	из расчета за каждого спортсмена	5		
20.	Участие в Спартакиаде учащихся Челябинской области «Олимпийские надежды Южного Урала», в Областной летней и зимней Спартакиаде инвалидов	первое место	30		
		второе место	20		
		третье место	10		
21.	Количество спортсменов, выполнивших норм ГТО в учреждении (от общего количества спортсменов в учреждении)	70 - 100%	10		
		Менее 70%	0		
22.	Организация работы тренеров по месту жительства	наличие	10		
23.	Организация трудовой занятости подростков	наличие	10		
24.	Ввод в эксплуатацию спортивного сооружения	за каждую единицу	50		
25.	Количество видов спорта культивируемые в учреждении	за каждый вид спорта	10		
	Итого:				

Руководитель учреждения
Согласовано:
Главный бухгалтер