



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области

23.01.2018

№ 56

Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта города Заволжья

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 февраля 2012 года № 76 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области» (с изменениями на 1 мая 2017 года), постановлением администрации Городецкого муниципального района от 01.06.2017 № 1279 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Городецкого района», постановлениями Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 41 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья», от 17.01.2018 № 42 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Заволжья и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений», в целях регулирования вопросов оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта, финансируемых из бюджета города Заволжья, приведения в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, Администрация города Заволжья **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта города Заволжья (далее - Положение) и распространить его действие с 1 января 2018 года, за исключением раздела 3 Положения «Условия оплаты труда отдельных категорий работников». Действие раздела 3 Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2018 года.

2. Внести в постановление Администрации города Заволжья от 30.10.2013 № 443 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, финансируемых из бюджета города Заволжья» следующие изменения:

2.1. Признать утратившими силу с 1 января 2018 года разделы 1 и 2

Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, финансируемых из бюджета города Заволжья.

2.2. Действие раздела 3 «Условия оплаты труда отдельных категорий работников» распространяется до 1 мая 2018 года.

3. Директору МБУ «Заволжский ФОК» М.Н. Варламову привести положение об оплате труда работников учреждения в соответствие с настоящим постановлением.

4. Начальнику отдела по общим вопросам Л.Н. Астраптовой обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Заволжья (www.zavnpov.ru).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

О.Н. Жесткова

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
города Заволжья
от 23.01.2018 № 56

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений физической культуры и спорта города Заволжья
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими законодательными и нормативно-правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области»,
- постановлением Правительства Нижегородской области от 15 февраля 2012 года № 76 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Нижегородской области от 02.11.2012 № 777; от 17.05.2013 № 301; от 01.10.2013 № 690; от 15.01.2014 № 8; от 07.03.2014 № 152; от 14.10.2014 № 690; от 21.10.2014 № 715; от 14.10.2015 № 661; от 21.01.2016 № 16; от 24.04.2017 № 259, от 25.04.2017 № 264),
- постановлением администрации Городецкого муниципального района от 01.06.2017 № 1279 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Городецкого района»,
- постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 41 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья»,
- постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 42 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Заволжья и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений»,
- постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 40 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Заволжья в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации»,

- иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Городецкого муниципального района и города Заволжья.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, финансируемых по разделам и подразделам бюджетной классификации 11 02 (далее - учреждение).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы учреждений;
- уровня заработной платы работников учреждений;
- мотивации работников учреждений к достижению качественных результатов труда;

- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта города Заволжья (далее соответственно – работники муниципального учреждения, муниципальное учреждение), включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами Городецкого района, нормативными правовыми актами города Заволжья и настоящим Положением.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) квалификационных характеристик должностей работников в области физической культуры и спорта в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15.08.2011 № 916н;

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

е) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Городецкого района, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 17.10.2008 № 3321 (далее – перечень видов выплат компенсационного

характера);

ж) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Городецкого района, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 17.10.2008 № 3321 (далее – перечень видов выплат стимулирующего характера);

з) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений города Заволжья;

и) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

к) мнения представительного органа работников.

1.6. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального учреждения устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников муниципальных учреждений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем муниципального учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

1.9. Заработная плата работников муниципальных учреждений определяется исходя из:

- минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;
- повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;
- нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса исходя из установленного размера ставки;
- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);
- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада,

минимальной ставки заработной платы).

1.10. Заработная плата работников муниципальных учреждений формируется по следующей формуле:

$$ОТ = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = МО \times \sum К$$

ОТ - оплата труда,

ДО - должностной оклад,

СВ - выплаты стимулирующего характера

КВ - выплаты компенсационного характера

МО - минимальный оклад,

$\sum К$ - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров-преподавателей, тренеров муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта формируется по следующей формуле:

$$ОТ = С \times Н + СВ + КВ$$

$$С = МС \times \sum К$$

С - ставка заработной платы

МС - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности

Н - норматив за количество занимающихся или норматив за подготовку спортсмена высокого класса

1.11. Выплаты компенсационного характера производятся работнику по результатам специальной оценки условий труда.

1.12. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.14. Основной персонал муниципального учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания услуг).

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

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в

процессе оказания услуг).

1.15. Учредитель муниципального учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного муниципального учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

1.16. Штатное расписание муниципального учреждения в соответствии с уставом муниципального учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с Администрацией города Заволжья, осуществляющей функции и полномочия учредителя данного учреждения, и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.17. Штатная численность работников муниципального учреждения устанавливается руководителем муниципального учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда по ПКГ

Минимальные размеры окладов (минимальные ставки заработной платы) работников различных ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных ПКГ устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, исходя из минимальных размеров окладов (минимальных ставок заработной платы) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Минимальные размеры должностных окладов (минимальные ставки заработной платы) и повышающие коэффициенты к ним по различным профессиональным квалификационным группам должностей в сфере физической культуры и спорта устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации города Заволжья от 24.10.2013 № 439 «О минимальных размерах должностных окладов (минимальных ставок заработной платы) и повышающих коэффициентах к ним по различным ПКГ должностей в сфере физической

культуры и спорта».

2.1.2. Оплата труда медицинских, научных, педагогических, работников культуры и других работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Городецкого муниципального района, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

2.1.3. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2. Оплата труда по нормативам за одного занимающегося.

Размеры оплаты труда по нормативам за одного занимающегося на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки устанавливаются в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы согласно программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанными и утвержденными муниципальными бюджетными учреждениями физической культуры и спорта города Заволжья. При отсутствии в этой программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальном объеме учебно-тренировочной нагрузки следует придерживаться параметров, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

№	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив за одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	6	2,2 (для учреждений, имеющих специализацию - 1,0)
2.	Начальной подготовки	до года	15	6	3
		свыше года	14	9	5

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

На спортивно-оздоровительном этапе подготовки при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество занимающихся установить 100%.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не

должен превышать 30 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей по спорту на учебно-тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства приведены в таблице 2.

Таблица 2

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)			Максимальный объем тренировочной работы на одну группу (час/неделю)
		Группы видов спорта			
		I	II	III	
Тренировочный	1 - 2 год обучения	9	8	7	12
	свыше 2 лет	15	13	11	18
Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18	24
	свыше года	39	34	29	28
Высшего спортивного мастерства	Весь период	40	35	35	32

В сложно-технических видах спорта (прыжки на лыжах с трамплина, лыжное двоеборье и другие) за тренером, осуществлявшим подготовку спортсмена на этапах начальной подготовки и тренировочном этапе 1-3 годов обучения и передавшим своего воспитанника тренеру, осуществляющему дальнейшую подготовку спортсмена на тренировочном этапе 4-5 годов обучения, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства, сохраняются следующие выплаты:

- до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;
- до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (применяется для настоящего Положения).

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства - 8 человек; спортивного совершенствования - 12 человек; тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20

человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Кроме основного тренера, тренера-преподавателя могут привлекаться иные специалисты (по акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера, тренера-преподавателя.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

Размеры оплаты труда, численный состав занимающихся и объем учебно-тренировочной работы тренеров-преподавателей, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья определяется в соответствии с таблицей 3.

Группа, к которой относится занимающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 4 и 5).

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи с чем они нуждаются в относительно меньшей посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях. Минимальный физический недостаток для допуска к соревнованиям лиц с ампутацией одной нижней конечности должен выражаться в том, чтобы ампутация проходила через голеностопный сустав. С ампутацией верхней конечности - через лучезапястный. При прочих поражениях опорно-двигательного аппарата укорочение конечности должно быть на 10 см.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс В3),
- нарушение слуха, полная потеря слуха,
- умственная отсталость выше 60 IQ (как правило, спортсмены INAS-FID),
- ахондроплазия (карлики),
- детский церебральный паралич (классы CP7-CP8),
- высокая ампутация двух нижних конечностей (классы 57,58, соревнуются в креслах-колясках),
- ампутация или порок развития:
 - одной нижней конечности ниже коленного сустава (класс А4),
 - односторонняя ампутация стопы по Пирогову, в сочетании с ампутацией стопы на различном уровне с другой стороны (класс А3),
 - одной верхней конечности ниже локтевого сустава (класс А8),
 - одной верхней конечности ниже локтевого сустава и одной нижней конечности ниже коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс А9),

Таблица 3

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп		Нормативный объем недельной нагрузки	Объем работы по индивидуальным планам	Общегодовой объем	Размер норматива труда тренера-преподавателя по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
			Оптимальная	допустимая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
спортивно-оздоровительный	весь период	III	10	15	5		230	2,8%
		II	8	12	5		230	3,5%
		I	3	5	5		230	9,3%
начальной подготовки	первый год	III	10	15	6		276	3,3%
		II	8	12	6		276	4,2%
		I	3	5	6		276	11,1%
	второй и последующие годы	III	8	12	9		414	6,3%
		II	6	9	9		414	8,3%
		I	2	3	9		414	25,0%
учебно-тренировочный	первый год	III	6	9	9	3	552	8,3%
		II	5	8	9	3	552	10,0%
		I	2	3	9	3	552	25,0%
	второй-третий год	III	5	8	12	6	828	13,3%
		II	4	6	12	6	828	16,7%
		I	2	3	12	6	828	33,3%
	четвертый и последующие годы	III	4	6	15	6	966	20,8%

		II	3	5	15	6	966	27,8%
		I	1	2	15	6	966	83,3%
спортивного совершенствования	первый год	III	3	5	15	9	1104	27,8%
		II	2	3	15	9	1104	41,7%
		I	1	2	15	9	1104	83,3%
	второй и последующие годы	III	3	5	18	9	1242	33,3%
		II	2	3	18	9	1242	50,0%
		I	1	2	18	9	1242	100,0%
высшего спортивного мастерства	весь период	III	2	3	18	12	1380	50,0%
		II	2	3	18	12	1380	50,0%
		I	1	2	18	12	1380	100,0%

Таблица 4

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами, установленными международными спортивными организациями инвалидов

Наименование международной спортивной организации инвалидов	Группа III	Группа II	Группа I
CP-ISRA (Международная ассоциация спорта и рекреации лиц с церебральным параличом)	CP7, CP8	CP5, CP6	CP1, CP2, CP3, CP4
IWAS (Международная спортивная ассоциация колясочников и ампутантов), объединившая две международные организации: ISMGF и ISOD	A3, A4, A8, A9, 57, 58	A6, A7, 55, 56	A1, A2, A5, 51, 52, 53, 54
IBSA (международная ассоциация спорта слепых)	B3	B2	B1
CISS (Международный спортивный комитет глухих)	Слабослышащие, полная потеря слуха		
INAS-FID (Международная спортивная ассоциация лиц с нарушением интеллекта)	+		
SOI (Международная специальная олимпиада для умственно отсталых лиц)		+	

Таблица 5

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами

№	Наименование	Группа III	Группа II	Группа I
1	Армспорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6,	B1
2	Бадминтон	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI,	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
3	Баскетбол, в т.ч. на колясках	4,5 балла, INAS-FID, слабослышащие, глухие	3,0; 3,5; 4,0 балла, SOI,	1,0; 1,5; 2,0; 2,5 балла
4	Биатлон	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8, слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
5	Бильярд	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
6	Борьба вольная	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1

7	Борьба греко-римская	Слабослышащие, глухие		
8	Боулинг	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
9	Бочче	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP3, CP4, CP5, CP6, SOI	BC1, BC2, BC3, BC4 I, II
10	Велоспорт	B3, LC1, LC2, LC3, LC4, CP дивизион 4, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, дивизион 2, CP дивизион 3, HC дивизион C, SOI	B1, CP дивизион 1, HC дивизион A, HC дивизион B
11	Водное поло	Слабослышащие, глухие		
12	Волейбол	A, B, C, INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
13	Волейбол - пляжный	слабослышащие, глухие		
14	Волейбол сидя	Спортсмены с ампутациями и прочими поражениями опорно-двигательного аппарата		
15	Гандбол	Слабослышащие, глухие		
16	Гимнастика спортивная	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	B1
17	Гимнастика художественная	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
18	Гиревой спорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
19	Голбол	B3	B2	B1
20	Горные лыжи	B3, LW2, LW3/1, LW3/2, LW4, LW6/8, LW9/1, LW9/2, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW1, LW5/7, LW12/2, SOI	B1, LW10, LW11, LW12/1
21	Городки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
22	Гребля академическая	LTA (за исключением спортсменов классов B1, B2)	TA	A
23	Дартс	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
24	Дзюдо	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
25	Каратэ	Слабослышащие, глухие		
26	Кёрлинг	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, 57, 58	A1, III, IV, V, CP5, CP6, 55,	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52,

		слабослышащие, глухие	56 SOI	53, 54
27	Конный спорт	B3, уровень IV, уровень III	B2, уровень II, SOI	B1, уровень I
28	Легкая атлетика Трек Метания	T40, T44, T46, T37, T38, T13, слабослышащие, глухие F40, F44, F46, F37, F38, F13, слабослышащие, глухие	T42, T43, T45, T35, T36, T12, T20, F42, F43, F45, F35, F36, F12, F20, SOI	T51, T52, T53, T54, T32, T33, T34, T11, F51, F52, F53, F54, F55, F56, F57, F58, F32, F33, F34, F11
29	Лыжные гонки	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12 SOI	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
30	Парусный спорт	B3, классы 5,6,7	B2, класс 4	B1, классы 1,2,3
31	Пауэрлифтинг	B3, A3, A4, CP7, CP8, спортсмены с ПОДА, относящиеся к категории "прочие", INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A2, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, 53, 54, CP3, CP4
32	Плавание	S13, SB13, SM13, S14, SB14, SM14, S8, S9, S10, SB8, SB9, Слабослышащие, глухие	S12, SB12, SM12, S5, S6, S7, SB5, SB6, SB7, SOI	S11, SB11, SM11, S1, S2, S3, S4, SB1, SB2, SB3, SB4
33	Регби на колясках	-	2,5; 3,0; 3,5 балла	0,5; 1,0; 1,5; 2,0 балла
34	Сноуборд	слабослышащие, глухие		
35	Спортивное ориентирование	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
36	Спортивный туризм	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
37	Стрельба из лука	ARST	ARW2	ARW1
38	Стрельба пулевая	B3, A4, CP8, 57, 58, SH1, слабослышащие, глухие	B2, A3, 55, 56, SH2	B1, A1, A2, 53, 54, SH3
39	Танцы на колясках	-	LWD2	LWD1
40	Теннис настольный, в т.ч. на колясках	TT9, TT10, TT11 (INAS-FID), слабослышащие, глухие	TT6, TT7, TT8 SOI	TT1, TT2, TT3, TT4, TT5
41	Теннис, в т.ч. на колясках	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI,	Игроки "Quad", I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
42	Торбол	B3	B2	B1
43	Тхеквондо	слабослышащие, глухие		
44	Фехтование на колясках	A	B	C
45	Футбол	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
46	Футбол 5x5			B1
47	Футбол 7x7	CP7, CP8	CP5, CP6	

48	Футбол ампутантов	A2, A4, A6, A8		
49	Футзал	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	
50	Шахматы	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4
51	Шашки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4

- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются достаточно выраженными нарушениями.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс B2),
- умственная отсталость от 60 до 40 IQ,
- детский церебральный паралич (классы CP5-CP6),
- спинномозговая травма (классы 55, 56, передвигаются в креслах-колясках),

- ампутация или порок развития:
одной верхней конечности выше локтевого сустава (класс A6), одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс A9),
двусторонняя ампутация предплечий (классы A5, A7), - прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- полная потеря зрения (класс B1),
- детский церебральный паралич (классы CP1-CP4, передвигающиеся в креслах-колясках),
- спинномозговая травма (классы 51-54, передвигающиеся в креслах-колясках),

- ампутация или порок развития: (классы A1, A2, A5) двусторонняя ампутация бедер (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация

бедр с вычленением (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра в сочетании с ампутацией стопы или голени с другой стороны, двусторонняя ампутация плеч, ампутация четырех конечностей,

- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

Для группы лиц, занимающихся легкой атлетикой в трековых видах в классах с T51 по T54 и с T32 по T34 спортсмены передвигаются только в колясках. В метаниях в классах с F51 по F58 и с F32 по F34 спортсмены выступают на специальном станке.

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на учреждение и осуществляется один раз в год (в начале учебного года). Для определения группы по степени функциональных возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, старший тренер-преподаватель (или тренер-преподаватель) по адаптивной физической культуре и спорту, врач (невролог, травматолог, при необходимости - офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

В случае необходимости объединения в одну учебную группу занимающихся, разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю как другие тренеры-преподаватели, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие учебно-тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на учебно-тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства также и тренеры-преподаватели по смежным видам спорта) при условии их одновременной с основным тренером-преподавателем работы со спортсменами.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный

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

2.2. Норматив оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей за подготовку спортсмена высокого класса

Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 6) устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня. Срок предоставления документов (протокол, выписка из протокола) в аттестационную комиссию для определения стимулирующих надбавок тренерам и тренерам-преподавателям устанавливается 10 дней с момента завершения соревнований.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 6 результата, размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Таблица 6

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	До 200
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	2-6	До 150

- чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы	2-3 1-3 1-3 1	
1.3. Чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России, первенство Европы	4-6 4-6 4-6 2-3 1-3 1	До 120
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок Европы - Кубок России, первенство Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие 4-6 2-3 1	До 100
1.5. Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 1 4-6 2-3	До 80
1.6. Финал Спартакиады молодежи - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	До 75
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - финал Спартакиады молодежи - финал Спартакиады учащихся - финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 2-3 4-6 1-3 2-3	До 60
1.8. Первенство России (старшие юноши) - финал Спартакиады учащихся - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6 4-6	До 50
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации) далее - РФ)	участие	До 50
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1-6	До 50

2. В командных игровых видах:		
2.1. Олимпийские, Паралимпийские - чемпионаты мира, Европы	1 1	До 200
2.2. Олимпийские, Паралимпийские - чемпионаты мира, Европы	2-6 2-3	До 150
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 120
2.4. За подготовку команды, занявшей - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1-3 1-2 1	До 100
2.5. За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ - на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	4-6 3-4 2-3 1-2	До 50
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях - основной состав сборной РФ - молодежный состав сборной РФ - юношеский состав сборной РФ		До 100 До 75 До 50
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 50 До 75 До 100
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 50

2.4. Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы

При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность,
- коэффициент квалификации,
- коэффициент специфики работы,
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.4.1. Повышающий коэффициент квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника по занимаемой должности устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации приведены в таблице 7.

Таблица 7

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	до 0,8
первая категория	до 0,5
вторая категория	до 0,3

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы.

Коэффициент квалификации спортсменам-инструкторам устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов приведены в таблице 8.

Таблица 8

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента – 4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Компенсационные выплаты

2.5.1. В соответствии с постановлением главы местного самоуправления Городецкого района Нижегородской области от 17 октября 2008 года № 3321 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Городецкого района и разъяснения о порядке установления данных выплат» в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;

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

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем выплат компенсационного характера согласно подпункту 2.5.1 пункта 2.5 настоящего Положения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.7. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной

квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.5.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

2.5.9. Оплата сверхурочной работы.

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

2.5.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам - в размере не менее двойной ставки;

работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

2.6. Стимулирующие выплаты

2.6.1. В соответствии с постановлением главы местного самоуправления Городецкого района Нижегородской области от 17 октября 2008 года № 3321

«Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Городецкого района и разъяснения о порядке установления данных выплат» в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам (к работникам должностей, отнесенных к работникам здравоохранения, указанные выплаты применяются к должностному окладу).

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы не образует нового оклада, ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития отрасли «Физическая культура и спорт».

2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении

высококачественного учебно-тренировочного процесса (таблица 9).

Таблица 9

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	До 30

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты носят разовый характер. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров, тренеров - преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

2.6.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 10.

Таблица 10

	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	до 100%
За ведомственные награды За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР"	до 40%

международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР"	
---	--

2.6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, стажа работы по специальности – для должностей категории работников физической культуры и спорта.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы приведены в таблице 11.

Таблица 11

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет) в течение 3-х первых лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3-х месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Отдельным работникам учреждений (тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, а также специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются выплаты к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно таблице 12.

Таблица 12

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав	Переменный состав

		обучающихся	обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	До 15	До 7
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1-3 1	До 10	До 5
1.3. чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России	4-6 4-6 4-6 2-3 1-3 1	До 10	До 5
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок Европы - Кубок России - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие 4-6 2-3 1	До 8	До 3
1.5. Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 1 4-6 2-3	До 8	До 3
1.6. Финал Спартакиады молодежи - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	До 8	До 3
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - финал Спартакиады молодежи - финал Спартакиады учащихся - финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 2-3 4-6 1-3 2-3	До 5	До 2
1.8. Первенство России (старшие юноши) - финал Спартакиады учащихся - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6 4-6	До 5	До 2
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной	участие	До 3	

команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)			
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1-6	До 3	
2. В командных игровых видах:			
2.1. Олимпийские, Паралимпийские - чемпионаты мира, Европы	1 1	До 15	До 7
2.2. Олимпийские, Паралимпийские - чемпионаты мира, Европы	2-6 2-3	До 10	До 5
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 10	До 5
2.4. За подготовку команды, занявшей - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1-3 1-2 1	До 8	До 3
2.5. За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ - на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	4-6 3-4 2-3 1-2	До 5	
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
2.7. Участие в составе сборной команды Росси в официальных международных соревнованиях - основной состав сборной РФ - молодежный состав сборной РФ - юношеский состав сборной РФ		До 8 До 8 До 5	До 5 До 3 До 1
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 5 До 5 До 8	До 3 До 3 До 5
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 3	

Выплаты, предусмотренные пунктом 1.1 таблицы 12, устанавливаются на два года, остальными пунктами таблицы 12 - на один год.

2.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

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

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, 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 обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Премирование работников учреждений осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются приказом (распоряжением) руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

Работникам выплачиваются материальная помощь и иные выплаты (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

2.6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные пунктом 2.6. настоящего постановления, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в муниципальных учреждениях.

3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Заработная плата работника учреждения, отнесенного к категории «руководители» (руководитель, его заместитель, главный бухгалтер, главный инженер), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя муниципального учреждения – Администрацией города Заволжья;

- в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров, главных инженеров муниципальных учреждений – руководителем учреждения.

3.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям муниципальных учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальных учреждений.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров и главных инженеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 30

процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и главных инженеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.4. Для поощрения руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и главных инженеров устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы муниципального учреждения, определяемых на основе данных ежемесячных, ежеквартальных и годовых отчетов руководителей учреждений. Указанная выплата устанавливается в размере до 100 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

В пределах фонда оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты:

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий (максимальный размер не ограничивается);

- единовременная премия по итогам года (максимальный размер не ограничивается);

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до одного должностного оклада один раз в год;

- единовременная премия в связи с:

- а) выходом на государственную пенсию;

- б) юбилейными датами: 50-летием, 55-летием (для женщин), 60-летием со дня рождения;

- в) профессиональными праздниками, установленными Правительством РФ; премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного должностного оклада.

Вышеперечисленные выплаты устанавливаются для руководителя муниципального учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья, для заместителей и главных бухгалтеров – в соответствии с локальными нормативными актами муниципального учреждения.

3.5. Трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается на основе типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в соответствии с постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 42 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Заволжья и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.7. По вновь созданному муниципальному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы муниципального учреждения.

3.8. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не должна превышать 40 процентов.

3.9. Индексация (повышение) заработной платы руководителей учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера осуществляется при формировании бюджета города Заволжья на очередной финансовый год и в течение финансового года в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья.

3.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципальных учреждений, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Заволжья в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 40.
