



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области

18.06.2020

№ 479

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Заволжья по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 10 января 2020 года № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)», постановлением администрации Городецкого муниципального района от 13.04.2020 № 1087 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Городецкого района по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)», 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», в целях 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 Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Заволжья по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1) (Приложение).

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

3. Признать утратившим силу постановление Администрации города Заволжья от 23.01.2018 № 56 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта города Заволжья» (с изменениями, внесенными постановлениями Администрации города Заволжья от 26.04.2018 № 270, от 09.07.2018 № 461, от 23.11.2018 № 890, от 30.04.2020 № 376).

4. Отделу по общим вопросам обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Заволжья ([www.zavnnov.ru](http://www.zavnnov.ru)).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника бюджетного отдела С.И. Смирнову.

Глава Администрации

О.Н. Жесткова

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
города Заволжья  
от 18.06.2020 № 479

### **Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Заволжья по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Заволжья по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1) (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- действующим законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, Городецкого муниципального района и города Заволжья, в том числе:

- постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 10.01.2020 г. № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)»;

- постановлением администрации Городецкого муниципального района от 13.04.2020 № 1087 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Городецкого района по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)»

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Заволжья, а именно:

- 1) 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»,

- 2) 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»,

- 3) постановлением Администрации города Заволжья от 04.04.2018 № 216 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Администрации города Заволжья»,

- 4) постановлением Администрации города Заволжья от 04.04.2018 № 213 «Об утверждении Порядка премирования руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Администрации города

Заволжья»,

5) 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»,

б) 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».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности города Заволжья, финансируемых по разделу 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 учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными 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, города Заволжья и настоящим Положением.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается 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) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников учреждений;

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

к) настоящего Примерного положения.

1.6. Заработная плата работников 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 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).

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

1.7. Заработная плата работников учреждений формируется по следующей формуле:

$$ОТ = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = МО \times \text{SUM } K, \text{ где}$$

ОТ - оплата труда;

ДО - должностной оклад;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

КВ - выплаты компенсационного характера;

МО - минимальный оклад;

SUM K - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

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

$$ОТ = С \times Н + СВ + КВ$$

$$С = МС \times \text{SUM } K, \text{ где}$$

С - ставка заработной платы;

МС - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

Н - норматив за количество занимающихся.

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику по результатам специальной оценки условий труда и отражаются в трудовом договоре работника.

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

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

1.10. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги (выполнения работы)).

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

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 (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания платной услуги (работы)).

1.11. Администрация города Заволжья, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), в отношении которых осуществляет функции и полномочия учредителя, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на Администрацию города Заволжья, осуществляющую функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений, не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Администрации города Заволжья.

1.13. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Администрации города Заволжья, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной

службы Администрации города Заволжья, учредителя на установленную численность муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Администрации города Заволжья, учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится учредителем до руководителя учреждения.

1.14. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения, указанного в пункте 1.12 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами Городецкого района, нормативными правовыми актами города Заволжья установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.15. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных учреждений, указанных в пункте 1.12. настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Администрации города Заволжья, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения.

1.16. Штатное расписание учреждения в соответствии с Уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с Администрацией города Заволжья, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения и являющейся главным распорядителем средств бюджета города Заволжья (далее - Учредитель), и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.17. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем 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).

1.18. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, поступающих в установленном порядке из бюджета города Заволжья учреждению (в количестве должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих и профессиям рабочих, предусмотренных штатным расписанием, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

1.19. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения

экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06. 2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

#### 2.1.2. 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» с изменениями, утвержденными нормативно-правовыми актами Администрации города Заволжья.

2.1.3. Оплата труда педагогических, медицинских работников, работников культуры и иных работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.1.4. 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, разработанным и утвержденным учреждением. При отсутствии в этой программе нормативов по наполняемости групп и максимальном объеме учебно-тренировочной нагрузки



следует придерживаться параметров, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Этап подготовки	Период подготовки	Минимальная наполняемость групп	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив за одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
1	Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	16	2,2 (для учреждений, имеющих специализацию - 1,0)
2	Начальная подготовка	До года	15	6	3
		Свыше года	14	9	5

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по количеству зачисленных 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 занятий 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 на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства устанавливаются согласно программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанным и реализуемым учреждениями. При отсутствии в указанных в настоящем абзаце программах спортивной подготовки нормативов по наполняемости групп и максимальном объеме тренировочной нагрузки применяются параметры, приведенные в таблице 2.

Таблица 2

Этапы подготовки	Период подготовки (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 занятий	9	8	7	12
	свыше 2 лет	15	13	11	18
Совершенствование 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 занятий и передавшим своего воспитанника тренеру, осуществляющему дальнейшую подготовку спортсмена на тренировочном этапе 4-5 годов занятий, 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 другому) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного 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.

### **2.3. Объем тренерской нагрузки**

2.3.1. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская 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 со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в

неделю.

2.3.2. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом (приказом руководителя учреждения).

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке спортсменов, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель 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.

#### **2.4. Повышающие коэффициенты**

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 3.

Таблица 3

<b>Показатели квалификации</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
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 4.

Таблица 4

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 отдельных работников учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников учреждений, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

Работникам учреждений, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,2 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

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.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 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 17.10.2008 № 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.

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 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;
- 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.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы 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 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.

#### 2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.6.2.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса приведены в таблице 5.

Таблица 5

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, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность носят разовый характер.

2.6.2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются тренерам, тренерам-преподавателям за подготовку спортсмена высокого класса при условии, что тренер, тренер-преподаватель отработал со спортсменом (учащимся) не менее двух лет и приведены в таблице 6.

Размер выплаты тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует либо с момента показанного спортсменом результата, либо с 1 числа месяца, следующего за месяцем проведения соревнований в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной тренеру, тренеру-преподавателю выплаты за высокие результаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Если по истечении срока действия установленной выплаты спортсмен не показал указанного в таблице 6 результата, размер выплаты тренеру, тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя учреждения 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 каждого 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 выплаты в % от минимального оклада тренера, 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	2 - 3	
- чемпионат Европы	1 - 3	
- Кубок мира	1 - 3	
- Кубок Европы	1	
1.3. Чемпионат мира	4 - 6	До 120
- чемпионат Европы	4 - 6	
- Кубок мира	4 - 6	
- Кубок Европы	2 - 3	
- чемпионат России	1 - 3	
- Кубок России, первенство Европы	1	
1.3. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира	участие	До 100
- чемпионат Европы		
- Кубок Европы	4 - 6	
- Кубок России, первенство Европы	2 - 3	
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	
1.4. Чемпионат России	4 - 6	До 80
- первенство России (молодежь, juniors)	1 - 3	
- первенство России (старшие юноши)	1	
- первенство мира, Европы	4 - 6	
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2 - 3	
1.5. Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	До 75
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
1.6. Первенство России (молодежь, juniors):	4 - 6	До 60



Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от минимального оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
- первенство России (старшие юноши)	2 - 3	
- финал Спартакиады молодежи	4 - 6	
- финал Спартакиады учащихся	1 - 3	
- финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
1.7. Первенство России (старшие юноши):	4 - 6	До 50
- финал Спартакиады учащихся	4 - 6	
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6	
1.8. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
1.9. 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
1.10. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1 - 6	До 50
1.11. За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации		До 20
2. В командных игровых видах:		
2.1. Олимпийские, Паралимпийские	1	До 200
- чемпионаты мира, Европы	1	
2.2. Олимпийские, Паралимпийские	2 - 6	До 150
- чемпионаты мира, Европы	2 - 3	
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		До 100
- на чемпионате России	1 - 3	
- на первенстве России	1 - 2	
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1	
2.5. За подготовку команды, занявшей:		До 50
- на чемпионате России	4 - 6	
- на первенстве России	3 - 4	
- в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3	
- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1 - 2	
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных		

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от минимального оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
международных соревнованиях		
- основной состав сборной РФ		До 100
- молодежный состав сборной РФ		До 75
- юношеский состав сборной РФ		До 50
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров		
- I лиги		До 50
- высшей лиги		До 75
- суперлиги		До 100
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 50
2.10. За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации		До 20

2.6.2.3. 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 работникам, 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 7.

Таблица 7

Наименование показателя	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	до 40%
За спортивные звания «Мастер спорта России»	до 40%

Наименование показателя	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»	

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ - за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в таблице 8.

Таблица 8

Наименование показателя	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

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, либо от стажа руководящей работы - для должностей заведующий (начальник) структурным подразделением, 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 9.

Таблица 9

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

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 30% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет) в течение первых 4 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 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Отдельным работникам учреждений (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 10.

Выплаты, предусмотренные пунктом 1.1 таблицы 10, устанавливаются на два года, остальными пунктами таблицы 10 - на один год.

Таблица 10

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав занимающихся	Переменный состав занимающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	До 15	До 7
- чемпионат мира			
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	2 - 6	До 10	До 5
- чемпионат мира	2 - 3		
- чемпионат Европы	1 - 3		
- Кубок мира	1 - 3		
- Кубок Европы	1		
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	участие	До 8	До 3
- чемпионат Европы			
- Кубок Европы	4 - 6		
- Кубок России	2 - 3		
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1		
1.5. Чемпионат России	4 - 6	До 8	До 3
- первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3		
- первенство России (старшие юноши)	1		
- первенство мира, Европы	4 - 6		
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2 - 3		
1.6. Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	До 8	До 3
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1		
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4 - 6	До 5	До 2

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав занимающихся	Переменный состав занимающихся
- первенство России (старшие юноши)	2 - 3		
- финал Спартакиады молодежи	4 - 6		
- финал Спартакиады учащихся	1 - 3		
-финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4 - 6	До 5	До 2
- финал Спартакиады учащихся	4 - 6		
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6		
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 команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)	участие	До 3	
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1 - 6	До 3	
<b>2. В командных игровых видах:</b>			
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		До 8	До 3
- на чемпионате России	1 - 3		
- на первенстве России	1 - 2		
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		
2.5. За подготовку команды, занявшей:		До 5	
- на чемпионате России	4 - 6		
- на первенстве России	3 - 4		
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3		
- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1 - 2		
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав занимающихся	Переменный состав занимающихся
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 8 До 8 До 5	До 5 До 3 До 1
2.8. Зачисление занимающихся 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	

#### 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 учреждения 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 размере.

2.6.6. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты - единовременная премия в связи с:

а) выходом на государственную пенсию;

б) юбилейными и праздничными датами, установленными в соответствии с пунктами 5.7 и 5.8 раздела 5 настоящего Положения;

в) профессиональными праздниками и памятливыми событиями, установленными в соответствии с пунктом 5.9 раздела 5 настоящего Положения.

Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного минимального оклада, минимальной ставки заработной платы.

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

2.6.7. Работникам выплачиваются иные стимулирующие выплаты (в том числе к юбилейным датам), материальная помощь и другие выплаты 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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

### **3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Условия оплаты труда, включая систему премирования руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера учреждения, определяются нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата работника учреждения, отнесенного к категории «руководители», а именно - руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главный инженер (далее - Руководители), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения – Администрацией города Заволжья;
- в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера учреждения - руководителем учреждения.

3.2. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад заместителям руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для Руководителей в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.4. Администрация города Заволжья для поощрения руководителя учреждения, в соответствии с нормативно-правовыми актами города Заволжья, устанавливает выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности за отчетный период, по результатам оценки итогов работы муниципального учреждения за соответствующий отчетный период, с учетом достижения целевых показателей эффективности и результативности работы учреждения, и определяемых на основе данных ежемесячных и годовых отчетов руководителей учреждений, комиссией

Администрации города Заволжья при условии предварительного согласования с главой Администрации города Заволжья.

Указанная выплата устанавливается в размере до 100 процентов включительно от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

В качестве показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливаются показатели роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с муниципальными правовыми актами города Заволжья, выполнения квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством), отсутствие просроченной кредиторской задолженности за отчетный период, другие показатели, установленные нормативно-правовыми актами Администрации города Заволжья.

В пределах фонда оплаты труда учреждения Руководителям могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная персональная выплата до 50 процентов включительно от должностного оклада при наличии:

- почетного звания Российской Федерации - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

- высших ведомственных наград по отрасли.

Выплаты производятся при условии соответствия почетного звания профилю учреждения и профилю деятельности работника;

2) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий; стимулирующая выплата по итогам работы календарного года.

Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до 50 процентов включительно от должностного оклада;

3) единовременная премия в связи с:

- выходом на государственную пенсию;

- юбилейными и праздничными датами, установленными в соответствии с пунктами 5.7 и 5.8 раздела 5 настоящего Положения;

- профессиональными праздниками и памяtnыми событиями, установленными в соответствии с пунктом 5.9 раздела 5 настоящего Положения.

В пределах фонда оплаты труда учреждения Руководителям могут устанавливаться иные выплаты:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с пунктами 5.1 - 5.3. раздела 5 настоящего Положения.

Вышеперечисленные выплаты устанавливаются для руководителя учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья, для заместителей, главного бухгалтера и главного инженера – в соответствии с локальными актами учреждения.

Конкретный размер стимулирующих и иных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц, год, которые отражены в месячном и годовом отчетах руководителя учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя.

Руководителям производятся выплаты к отпуску и материальная помощь в соответствии с пунктами 5.1.-5.4 настоящего Положения на основании трудового



договора, личного заявления Руководителей или иного локального нормативного акта работодателя в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

3.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителей, за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера) определяется в соответствии с 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».

3.7. Администрация города Заволжья определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы Руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

3.8. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Администрации города Заволжья необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного пунктом 3.6, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.9. По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы Руководителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы Руководителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы Руководителей соответствующего учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы Руководителей).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных в настоящем пункте целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства

Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.10. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения осуществляется на основании нормативно-правовых актов Администрации города Заволжья.

3.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате Руководителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения либо на официальном сайте Администрации города Заволжья.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате Руководителей учреждения и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом Администрации города Заволжья.

#### **4. Особенности оплаты труда по нормативам за одного занимающегося для тренеров, тренеров-преподавателей, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья**

4.1. Размеры оплаты труда, численный состав занимающихся и объем учебно-тренировочной работы тренеров, тренеров-преподавателей, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья, определяется в соответствии с таблицей 11.

Группа, к которой относится занимающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 12 и 13).

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),

- 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 В2),
- 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 А6),

одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс А9),

двусторонняя ампутация предплечий (классы А5, А7),

- 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 В1),
- детский церебральный паралич (классы CP1 - CP4, передвигающиеся в креслах-колясках),

- спинномозговая травма (классы 51 - 54, передвигающиеся в креслах-колясках),  
- ампутация или порок развития: (классы А1, А2, А5) двусторонняя ампутация бедер (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра 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 Т51 по Т54 и с Т32 по Т34 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, тренеру-преподавателю как другие тренеры, тренеры-преподаватели, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства также и тренеры, 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 учебно-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%.

Таблица 11

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп (человек)		Нормативный объем недельной нагрузки (в часах)	Объем работы по индивидуальным планам	Общий годовой 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	III	4	6	15	6	966	20,8%

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп (человек)		Нормативный объем недельной нагрузки (в часах)	Объем работы по индивидуальным планам	Общий годовой объем	Размер норматива труда тренера-преподавателя по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
	последующие годы							
		II	3	5	15	6	966	27,8%
		I	1	2	15	6	966	83,3%
совершенствования спортивного мастерства	первый год	III	3	5	15	9	1 104	27,8%
		II	2	3	15	9	1 104	41,7%
		I	1	2	15	9	1 104	83,3%
	второй и последующие годы	III	3	5	18	9	1 242	33,3%
		II	2	3	18	9	1 242	50,0%
		I	1	2	18	9	1 242	100,0%
высшего спортивного мастерства	весь период	III	2	3	18	12	1 380	50,0%
		II	2	3	18	12	1 380	50,0%
		I	1	2	18	12	1 380	100,0%

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

<b>Наименование международной спортивной организации инвалидов</b>	<b>Группа III</b>	<b>Группа II</b>	<b>Группа I</b>
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 13

**Распределение спортсменов на группы  
в соответствии с функционально-медицинскими классами**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование</b>	<b>Группа III</b>	<b>Группа II</b>	<b>Группа I</b>
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

№ п/п	Наименование	Группа III	Группа II	Группа I
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	Карате	Слабослышащие, глухие		
26	Керлинг	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, 57, 58 слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, 55, 56 SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 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



№ п/п	Наименование	Группа III	Группа II	Группа I
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 5х5			B1
47	Футбол 7х7	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

## 5. Иные вопросы оплаты труда

5.1. При предоставлении руководителю учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата (материальная помощь) в размере одного должностного оклада на основании личного заявления руководителя учреждения. Единовременная выплата (материальная помощь) за первый год работы выплачивается при предоставлении отпуска пропорционально отработанному времени из расчета 1/12 годового размера единовременной выплаты (материальной помощи) за каждый полный отработанный месяц.

5.2. Право на получение единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску за первый календарный год работы у руководителя учреждения возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

5.3. В индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления руководителя учреждения на выплату материальной помощи в случаях и размере, установленных нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья.

5.4. При наличии экономии средств фонда оплаты труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главному инженеру, работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- рождение ребенка – в размере не более 7000 рублей;
- регистрация брака – в размере не более 7000 рублей;
- смерть близкого родственника (родителей, мужа (жены), детей) либо смерть самого работника (по заявлению близких родственников) – в размере не более 7000 рублей;

- тяжелое материальное положение, вызванное утратой или повреждением имущества в результате пожара, другого стихийного бедствия, необходимостью приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, получения дорогостоящих платных медицинских услуг – размер устанавливается руководителем учреждения в каждом случае отдельно.

5.5. Решение о выплате материальной помощи работнику учреждения и ее размере принимается руководителем учреждения на основании мотивированного заявления работника или, соответственно, его близкого родственника, с приложением подтверждающих документов, свидетельствующих о событиях, указанных в пункте 5.4. настоящего Положения.

В случае тяжелого материального положения, вызванного утратой или повреждением имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия, при приобретении дорогостоящих лекарственных препаратов, получении дорогостоящих платных медицинских услуг – материальная помощь может выплачиваться по заявлению работника при предъявлении документов, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных событий, стоимость утраченного (поврежденного) имущества, справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.), медицинских учреждений.

В случае смерти близкого родственника работника материальная помощь может выплачиваться при представлении им копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

5.6. Юбилейные даты: 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет.

5.7. Руководителям и работникам учреждения могут производиться иные выплаты, связанные с государственными праздниками, установленными федеральным законодательством, дни празднования которых являются нерабочими праздничными днями:

- 8 Марта (для женщин);
- 23 Февраля (для мужчин).

5.8. Руководителям и работникам учреждения может быть выплачено единовременное денежное поощрение в связи с профессиональными праздниками, установленными Правительством РФ и памятные событиями, определенными локальным актом учреждения.

5.9. Размер единовременного денежного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию, юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками и памятные событиями не может превышать размера минимального оклада, минимальной ставки заработной платы и определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.10. Решение о выплате единовременного денежного поощрения руководителю учреждения принимается главой Администрации на основании письменного заявления руководителя Учреждения и оформляется правовым актом Учредителя.

5.11. Зарплата руководителю учреждения выплачивается в соответствии с локальными актами Учреждения.

5.12. Руководителю учреждения за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в размере трех календарных дней.

5.13. Осуществление выплат, предусмотренных пунктами 5.1., 5.6., 5.7. и 5.8. раздела 5, возможно при условии наличия экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.14. Доплаты работникам учреждения за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни начисляются сверх МРОТ.

5.15. При сравнении зарплаты работника учреждения с МРОТ не допускается учитывать доплату за совмещение профессий и должностей.