



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЧЕХОВ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 10.04.2018 № 0746/11-02

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов, осуществляющих спортивную подготовку

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Совета депутатов Чеховского муниципального района от 25.05.2007 № 25/5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чеховского муниципального района Московской области» (с изменениями от 27.06.2008 № 34/6, от 17.12.2010 № 76/11, от 30.09.2011 № 64/9, от 31.05.2013 № 38/6, от 19.06.2014 № 50/13, от 14.08.2014 № 70/17), решением Совета депутатов городского округа Чехов от 18.09.2017 № 15/1-2017 «О правопреемстве органов местного самоуправления городского округа Чехов», постановлением Правительства Московской области от 08.11.2016 № 829/38 «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, осуществляющих спортивную подготовку», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 протокол № 11, Уставом городского округа Чехов



## ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов, осуществляющих спортивную подготовку (далее – Положение).

2. Рекомендовать руководителям муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов, осуществляющих спортивную подготовку (Горбачёв В.И., Зарецких А.А. Козырькова С.М.), использовать Положение при разработке локальных нормативных актов по оплате труда.

3. Организационному отделу организационного управления Администрации городского округа Чехов (Болтачева Ю.Н.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном сайте Администрации городского округа Чехов.

4. Признать утратившими силу постановление Администрации Чеховского муниципального района от 30.12.2016 № 3513/09-03/2016 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Чеховского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку».

5. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования и применяется для исчисления заработной платы, начиная с 1 апреля 2018 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации городского округа Чехов Щукину О.Н.

Глава городского округа Чехов

М.В. Кононова



УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
городского округа Чехов

от 10.04.2018 № 0746/11-02

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ЧЕХОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ**

**I. Общие положения**

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов, осуществляющих спортивную подготовку (далее - Положение), является рекомендательным для установления размеров и систем оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов, осуществляющих спортивную подготовку (далее соответственно - работники учреждений, учреждения) и применяется для разработки внутренних локальных актов по оплате труда работников учреждения.

В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов, осуществляющих спортивную подготовку (далее – учреждения) предусматриваются конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). При этом в указанных положениях не должна использоваться такая терминология, как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов, ставок заработной платы.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных окладов (должностных ставок), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- постановления Правительства Московской области от 08.11.2016 № 829/38 «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, осуществляющих спортивную подготовку»;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 протокол № 11;

- соглашения о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов, объединений работодателей Московской области от 01.03.2018 № 41.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

- должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, тарифные ставки работников учреждения;



- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.4. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

1.5. Заработная плата работников учреждений максимальным размером не ограничивается и должна зависеть от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.6. Тарифные ставки рабочих устанавливаются исходя из размера тарифной ставки первого разряда и межразрядных тарифных коэффициентов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

1.7. Управление развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов (далее - Учредитель) заключает трудовые договоры с руководителями учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей, масштабов управления и критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, размеров и условий выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат, обеспечивающих введение эффективного контракта.

1.8. Руководители учреждений заключают трудовые договоры с работниками учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей, и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.

1.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей казенных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров к средней заработной плате основных работников учреждений за отчетный год устанавливается в кратности в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей и главных бухгалтеров к средней заработной плате работников за отчетный год
1	2	3
1	Руководитель	от 1 до 3,5
2	Заместитель руководителя	от 1 до 3,2
3	Главный бухгалтер	от 1 до 3

1.10. При определении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей казенных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров к средней заработной плате работников учреждений, суммы компенсаций за неиспользованные отпуска в расчет не включаются.

1.11. В штат учреждений всех типов могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

1.12. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения



функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.13. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному и бюджетному учреждению из местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **II. Установление должностных окладов и тарифных ставок**

2.1. Заработная плата работников учреждений, в том числе руководителей учреждений состоит из базового оклада (базовой ставки заработной платы) по занимаемой должности, в соответствии с установленной при аттестации квалификационной категорией, компенсационных выплат (надбавки за почетное звание (ученую степень) и дополнительных надбавок) и стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением, определяется по формуле:

$От = О + КМ + СТ$ , где

От - оплата труда работников муниципальных учреждений;

О – должностной оклад работников муниципальных учреждений;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

2.2. Базовые оклады руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, руководителей по общепромышленным должностям для казенных учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

2.3. Базовый оклад для руководителей бюджетных и автономных учреждений устанавливается Учредителем и определяется из расчета средней заработной платы основных работников учреждения.

К основным работникам учреждения относятся работники (специалисты и служащие), непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

2.3.1. При расчете средней заработной платы работников учреждения учитываются:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты стимулирующего характера основному персоналу учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера основному персоналу.

2.3.2. Для определения соотношения зарплат руководителя и основного персонала необходимо рассчитать среднемесячную заработную плату основных работников учреждения и среднемесячную заработную плату руководителя учреждения:

- для расчета среднемесячной заработной платы работников учреждения необходимо фактически начисленную заработную плату основных работников учреждения разделить на среднюю численность указанных работников за соответствующий календарный год и на 12 (количество месяцев в году);
- среднемесячная зарплата руководителя определяется: фактически начисленная зарплата за календарный год разделить на 12 (количество месяцев в году).



Если руководитель учреждения отработал не полный календарный год, расчет производится исходя из фактически отработанных им полных календарных месяцев.

- определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитывается: среднемесячная зарплата руководителя делится на среднемесячную зарплату основных работников.

2.3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей автономных и бюджетных учреждений и работников учреждений устанавливаются руководителем органа местного самоуправления или уполномоченным органом в сфере физической культуры и спорта (Учредитель) в кратности от 1 до 5.

2.3.4. Конкретный размер должностного оклада для руководителей бюджетных и автономных учреждений устанавливается Учредителем с учетом определения группы по оплате труда руководителей учреждений (сумма баллов, исчисленная по объемным показателям), сложности выполняемых работ, накопленного опыта и профессиональных навыков, уровня образования и стажа работы.

2.3.5. Размеры должностных окладов:

- заместителей руководителя, главных бухгалтеров устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;
- руководителей структурных подразделений, руководителей по общепрофессиональным должностям устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Группы по оплате труда руководителей всех типов учреждений определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений физической культуры и спорта к группам по оплате труда руководителей в соответствии с Приложением №8 к Положению.

2.5. Должностные оклады специалистов и служащих учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Положению.

2.6. Должностные оклады специалистов и служащих учреждений, занимающих общепрофессиональные должности, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению.

2.7. Должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Положению.

2.8. Работникам учреждений, имеющим почетное звание (ученую степень), устанавливается повышение должностного оклада за почетное звание (ученую степень).

Повышение за почетное звание (ученую степень) устанавливается к должностному окладу со дня вступления в силу решения о присвоении (присуждении) почетного звания (ученой степени) в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

№ п/п	Основания для повышения	Размер повышения (%)
1	2	3
1	Работникам, имеющим спортивные звания, почетные спортивные звания Российской Федерации, Московской области, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер	10



	спорта международного класса", «Мастер спорта», "Гроссмейстер"	
2	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю	
3	Работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, Московской области, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, в наименовании которых имеется словосочетание "Заслуженный работник физической культуры"	20
4	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю	

При наличии у работника нескольких оснований для повышения должностного оклада, указанных в таблице 2, должностной оклад повышается по одному из оснований по выбору работника.

2.9. Работникам учреждений к должностному окладу, тарифной ставке рабочих устанавливаются дополнительные надбавки в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3

№ п/п	Основания для повышения	Размер повышения (%)
1	2	3
1	Работникам, награжденным ведомственными наградами Российской Федерации, Московской области в наименовании которых имеются следующие словосочетания: "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", "Отличник физической культуры и спорта"	10
2	Работникам учреждений, непосредственно работающим с лицами с ограниченными возможностями здоровья и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии	15
3	Директорам, заместителям директоров, заведующим отделениями по видам спорта, тренерам (тренерам, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре), включая старших, инструкторам-методистам (инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре), включая старших, работающим в спортивных школах олимпийского резерва, в спортивных школах сферы физической культуры и спорта, а также тренерам, работающим со спортсменами, зачисленными на этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства	15



4	Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности	25
5	Работникам, работающим в учреждениях, имеющих в оперативном управлении спортивные сооружения, оборудованные специализированными местами для питания, проживания	70

При расчете должностных окладов, тарифных ставок рабочих в соответствии с таблицей 3, при условии наличия у работника нескольких оснований для повышения должностного оклада, размеры повышения суммируются.

2.10. Изменение должностных окладов в связи с присвоением квалификационной категории, почетного звания, присуждением ученой степени производится в соответствии с приказом руководителя учреждения со дня наступления основания для установления повышения.

2.11. Работникам учреждений к должностному окладу, тарифной ставке рабочих устанавливаются дополнительные надбавки за выслугу лет в соответствии с таблицей 4:

При стаже работы	Минимальный размер надбавки (в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 до 20 лет	20
от 20 до 25 лет	25
свыше 25 лет	30

2.11.1. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях физической культуры и спорта;
- время работы в органах местного самоуправления муниципальных образований Московской области на должностях, работа в которых связана с управлением в сфере физической культуры и спорта;
- время работы в исполнительных органах государственной власти Московской области, уполномоченных в сфере физической культуры и спорта;
- время работы в любых организациях по своей специальности (для работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным группам работников физической культуры и спорта);
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для работников, состоявших в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта).

2.11.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется с момента возникновения права на установление этой надбавки или изменение ее размера.

Если у работника право на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера наступило в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.





Если у работника право на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера наступило в период служебной командировки, в период повышения квалификации с отрывом от работы в учреждении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему начисляется указанная надбавка со дня наступления этого права, и осуществляется пересчет среднего заработка.

При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет за последний месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

2.11.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов (при необходимости) могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, предприятий, учреждений, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью.

2.11.4. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, осуществляется комиссией учреждения по установлению трудового стажа, дающего право работнику на получение ежемесячной выплаты к должностному окладу (ставки) за выслугу лет или работниками, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

2.12. Оплата труда тренеров (тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре) производится за количество часов тренировочной работы, исходя из установленного при аттестации размера должностного оклада или по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки в соответствии с приложением № 5 к Положению.

2.12.1 в рабочее время тренеров (тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа (время тренировок и участия в соревнованиях), 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.

2.12.2 тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы - 24 часа в неделю;

2.12.3 за тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы;

2.12.4 объем тренерской нагрузки определять на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения;

2.12.5 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;

2.12.6 об изменении объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника 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.

2.13. Размеры других выплат работникам учреждений, устанавливаемые в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам, определяются исходя из должностного оклада, тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

2.14. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к Положению (далее - Тарифная сетка).

2.15. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или Профессиональным стандартам.

Руководителям учреждений предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим учреждений, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-го, 10-го разрядов Тарифной сетки.

2.16. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-го, 10-го разрядов Тарифной сетки, устанавливается Уполномоченным органом по согласованию с уполномоченным Правительством Московской области центральным исполнительным органом государственной власти Московской области в области социальной защиты, охраны труда и занятости населения Московской области.

2.17. В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством РФ, то указанному работнику рекомендуется производить доплату до минимального размера оплаты труда.

2.18. Оплату труда работников, занятых по совместительству (совмещению), а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству (совмещению), необходимо производить отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда совместителю начисляется в полном объеме, на общих основаниях с учетом всех доплат, премий, коэффициентов и надбавок, которые положены основным работникам;

2.19. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.20. Производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).



### III. Доплаты работникам учреждений

3.1. Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждений.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149-154 ТК РФ) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

3.2. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются компенсационные выплаты (доплата) в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада, тарифной ставки.

3.3. Работникам учреждений устанавливается доплата в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

3.4. Работникам учреждений устанавливается доплата за осуществление в рамках программ спортивной подготовки работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья в следующих размерах:

- тренерам, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре - 5 процентов должностного оклада за каждого занимающегося в группе;
- инструкторам – методистам, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре - 15 процентов должностного оклада за каждую группу;
- руководителю учреждения - до 50 процентов должностного оклада при наличии в учреждении не менее трех групп по адаптивным видам спорта;
- иным работникам, обеспечивающим тренировочный процесс при наличии в учреждении не менее трех групп по адаптивным видам спорта - до 50 процентов должностного оклада, тарифной ставки.

3.4. Работникам учреждений за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие не менее одного года в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав спортивной сборной команды России и показавшего высокие спортивные результаты на официальных международных спортивных соревнованиях или вошедшего в состав спортивной сборной команды Московской области и показавшего высокие спортивные результаты на официальных всероссийских, региональных спортивных соревнованиях, устанавливаются компенсационные доплаты в размерах в соответствии с приложением № 7 к Положению.

Компенсационные доплаты к должностным окладам, тарифным ставкам работников учреждений за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена выплачиваются при условии непосредственного и не менее одного года участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

- методическое и организационное обеспечение тренировочных мероприятий и спортивной деятельности;
- медико-биологическое обеспечение;
- обеспечение рационального питания;



- транспортное обеспечение;
- финансовое и материально-техническое обеспечение.

3.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), устанавливается по соглашению сторон трудового договора в фиксированной сумме или процентах от должностного оклада с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок и размеры доплат к заработной плате работника за выполнение работ, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) должно быть определено в коллективном договоре или другом локальном акте учреждения. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. Порядок и размеры доплат определяются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в рамках финансового обеспечения выполнения муниципального задания в соответствии с оказываемыми услугами, стоимость которых рассчитана на основании утвержденных базовых нормативных затрат и выполняемыми работами с учетом представительного органа работников учреждения (при наличии).

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных, срочных работ;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

4.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждений, по решению руководителя, могут производиться единовременные стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- 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;
- в связи с награждением ведомственными наградами Министерства физической культуры и спорта России, Московской области;
- к профессиональным, государственным и календарным праздникам;



- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием и каждые последующие пять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом учреждения;

- в связи с выходом на пенсию;

- в связи с уходом работника в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- при рождении ребенка;

- в случае регистрации брака работника;

- молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждения, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

4.3. Бюджетные ассигнования на установление выплат стимулирующего характера предусматриваются Уполномоченным органом при их планировании в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом экономии фонда оплаты труда самостоятельно определяют размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

4.4. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам учреждений, выплачиваемых за счет бюджетных ассигнований, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами муниципальных учреждений с обязательным указанием причины.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждений производят с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором; мнения представительного органа работников (при наличии).

4.6. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются по решению руководителя Уполномоченного органа с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения и ее руководителя.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет бюджетных ассигнований устанавливается до 1,5-кратного размера его должностного оклада.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных, предусмотренных уставом учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на выплаты



стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера его должностного оклада.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждений, в том числе показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, определяются Уполномоченным органом.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

5.1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждения.

5.2. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

5.2.1. материальная помощь может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни в том числе:

- в связи с потерей близких родственников;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);
- выходное пособие при прекращении трудового договора;
- суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;
- доплаты к пенсиям работающим пенсионерам за счет средств учреждения;
- оплата путевок работникам на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов);
- оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы;
- материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты и т.п.

5.3. материальная помощь начисляется одновременно по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника). Решение об оказании материальной выплаты и ее размере руководителю учреждения принимает Учредитель.



**Базовые должностные оклады руководителей учреждений,  
проводящих спортивную подготовку**

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Директор учреждения	24565	23501	22434	21371
	Заместитель директора учреждения	23350	22291	21230	20169
3	Главный бухгалтер	23350	22291	21230	20169
4	Главный инженер, главный энергетик	23350	22291	21230	20169
5	Заведующий спортивным сооружением, заведующий отделением по виду спорта	22308	21294	20280	19276
6	Начальник отдела	21522	20492	18445	16394

Примечание:

Директорам учреждений и их заместителям из числа лиц, вновь назначаемых на эти должности, должностные оклады устанавливаются на 2% ниже должностного оклада соответствующего руководящего лица графы соответствующей группы по оплате труда.



**Должностные оклады специалистов и служащих учреждения**

N п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (руб.)
1	2	3
1	Старший тренер по виду спорта, старший тренер и тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	
	высшей квалификационной категории	24383
	первой квалификационной категории	22853
2	Старший инструктор-методист, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	
	высшей квалификационной категории	24383
	первой квалификационной категории	22853
3	Тренер по виду спорта, тренер и тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, оплата труда которого производится за количество часов тренировочной работы	
	высшей квалификационной категории	24383
	первой квалификационной категории	22853
	второй квалификационной категории	20821
	без квалификационной категории	15716
4	Инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре	
	высшей квалификационной категории	24383
	первой квалификационной категории	22853
	второй квалификационной категории	20821
	без квалификационной категории	16447
5	Тренер по виду спорта, тренер и тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, оплата труда которого производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося	
	высшей квалификационной категории	22180
	первой квалификационной категории	20787





	второй квалификационной категории	18932
	без квалификационной категории	14294
6	Инструктор сооружений	20428
7	Тренер-консультант	17520
8	Спортивный психолог	17520
9	Организатор	23831
10	Хореограф	15716
11	Спортсмен ведущий	12240

Примечание: при переходе учреждения из сферы образования в сферу физической культуры и спорта должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» использовать по должности «тренер», «старший тренер» с полученной ранее соответствующей квалификационной категорией; должности «инструктор-методист», «старший инструктор-методист» использовать с полученной ранее соответствующей квалификационной категорией.



**Должностные оклады специалистов и служащих учреждений,  
занимающих общеотраслевые должности**

N п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (руб.)
1	2	3
1	Руководители:	
1.1	Заведующий архивом, бюро пропусков, камерой хранения, канцелярией, складом, хозяйством	9567
2	Специалисты:	
2.1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор:	
	ведущий	15576
	I категории	15173
	II категории	13942
	бухгалтер, бухгалтер-ревизор	12507
	Инженер	15576
	Переводчик, сурдопереводчик	15576
	Программист	15576
	Экономист	15576
	Юрист (юрисконсульт)	17327
	Администратор (дежурный администратор)	12507
2.2	Специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по закупкам, специалист по охране труда	15349
3	Служащие:	
3.1	Секретарь	9567
3.2	Кассир (включая старшего)	9567
3.3	Делопроизводитель	9567



**Должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала учреждения**

N п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (руб.)			
		высшая	первая	вторая	без категории
1	2	3	4	5	6
1	Врач-специалист, в том числе врач по спортивной медицине	25123	23538	21432	20105
2	Инструктор по лечебной физической культуре	16561	15221	13659	12541
3	Медицинская сестра (медицинский брат), медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	16561	15221	13659	12541



**Нормативы оплаты труда тренеров по виду спорта (тренеров и тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре) за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки**

N п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера по виду спорта (тренера и тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) за одного занимающегося (% от должностного оклада)		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый год	3	3	3
		второй год	6	5	4
		третий год			
3	Тренировочный (спортивной специализации)	первый год	9	8	7
		второй год	10	9	8
		третий год	13	11	9
		четвертый год	14	12	10
		пятый год	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18
		свыше года	39	34	29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40	35

**Примечание:**

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

2. Норматив оплаты труда тренера по виду спорта (тренера и тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре), работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5



процента при сохранении в течение двух лет не менее 70 процентов контингента занимающихся.

3. Распределение видов спорта по группам:

**к I группе** видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

**к II группе** видов спорта относятся командные игровые виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также виды спорта (дисциплины), не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

**к III группе** видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к I-II группам видов спорта.

4. По видам спорта, включенным в I и II группы, для проведения занятий на тренировочном этапе с третьего года подготовки, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера по виду спорта (тренера и тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) привлекаются дополнительно тренеры (тренеры и тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре) по смежным видам спорта и другие специалисты в пределах количества часов программы спортивной подготовки.

Дополнительно привлекаемым тренерам по виду спорта (тренерами и тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре) устанавливается почасовая система оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер оплаты труда за один час работы дополнительно привлекаемого тренера по виду спорта (тренера и тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) определяется путем деления его размера оплаты труда, определяемого как для основного тренера по виду спорта (тренера и тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячное количество рабочих часов, которое определяется путем деления максимального объема тренировочной нагрузки для соответствующего этапа спортивной подготовки в неделю, установленного федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта, на количество рабочих дней в неделе по пятидневной рабочей неделе, затем умножения на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество месяцев в году.

Дополнительно привлекаемым специалистам устанавливается суммированный учет рабочего времени с расчетом среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Норматив максимального объема тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

6. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

7. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки, устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.



**Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по  
оплате труда рабочих**

Наименование	Разряды									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,041	1,093	1,143	1,273	1,308	1,441	1,582	1,738	1,905
Тарифные ставки (руб.)	7706	8023	8425	8808	9810	10080	11107	12192	13393	14680



**Размеры компенсационных выплат  
за обеспечение высококачественного тренировочного процесса,  
за участие в подготовке не менее 1 года высококвалифицированного спортсмена,  
показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных  
соревнованиях**

№ п/п	Уровень соревнований, показатели подготовки	Занятое место	Размеры доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) тренера по виду спорта (тренера и тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) за подготовку одного спортсмена, команды	Размеры доплат работникам в процентах от должностного оклада, тарифной ставки рабочих за обеспечение высококачественного тренировочного процесса
1	2	3	4	5
1	В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	1-3		
1.2	Чемпионат мира, Европы	4-6	до 100	до 10
	Кубок мира	1-6		
	Всемирная универсиада	1-6		
	Европейские игры	1-3		
	Кубок Европы	1-3		
	Чемпионат России	1-3		
	Кубок России	1		
1.3	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	Участие	до 75	до 5
	Чемпионат мира, Европы	Участие		
	Кубок мира	Участие		
	Всемирная универсиада	Участие		



	Европейские игры	4-6		
	Кубок Европы	4-6		
	Первенство мира, Европы	1-6		
	Юношеские олимпийские игры	1-6		
	Чемпионат России	4-5		
	Всероссийская универсиада	1		
	Первенство России среди юниоров	1		
	Прочие всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
	Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	1		
	Первенство России среди юношей	1		
1.4	Всероссийская универсиада	2-3	до 50	до 3
	Первенство России среди юниоров	2-3		
	Прочие всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2-3		
	Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	2-3		
	Первенство России среди юношей	2-3		
1.5	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1	до 40	до 4





1.6	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2-3	до 30	до 3
1.7	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Московской области для повышения уровня его спортивного мастерства:			
	в спортивную школу олимпийского резерва		до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки			
2	В командных игровых видах спорта:			
2.1	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1	до 200	до 15
	Чемпионат мира, Европы	1		
2.2	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	2-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	2-3		
2.3	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России	1-3	до 120	до 10
2.4	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
	основной состав сборной		до 100	до 8
	молодежный состав сборной		до 75	до 8
	юношеский состав сборной		до 50	до 5
2.5	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	1-3	до 75	до 5
	на первенстве России	1-2		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		



2.6	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	4-6	до 50	до 5
	на первенстве России	3-6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве Московской области (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 среди женских команд)	1-2		
2.7	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:			
	на чемпионате России	1-3	до 20	до 2
	на первенстве России	1-2		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
2.8	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:			
	на чемпионате России	4-6	до 10	до 1
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве Московской области (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 среди женских команд)	1-2		
2.9	Официальные спортивные соревнования Московской области	1-3	до 20	до 2
2.10	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Московской области для повышения уровня его спортивного мастерства:			



	в спортивную школу олимпийского резерва	до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва	до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки		

Примечание:

1. Предельный размер доплаты тренерам по виду спорта (тренерам и тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре) за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена не может превышать 350 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), другим работникам учреждения - 300 процентов должностного оклада (тарифной ставки рабочих).

2. Размеры доплат работникам учреждения устанавливаются со дня, показанного спортсменом (занимающимся) высокого спортивного результата и действуют в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований.

Размеры доплат работникам учреждения по результатам соревнований, проводимых с периодичностью более одного года, устанавливаются до проведения следующих соревнований данного уровня с возможностью пересмотра размеров доплат на основании доведенного до учреждения объема финансового обеспечения выполнения государственного задания.

3. Если в период действия установленных работникам учреждений размеров доплат: спортсмен (занимающийся) поступил на учебу или работу в иное государственное учреждение физической культуры и спорта, но остался в составе спортивной сборной команды Московской области по соответствующему виду спорта, доплаты работникам учреждений сохраняются до истечения срока их установления;

спортсмен (занимающийся) улучшил свой спортивный результат, размер доплаты работникам учреждений соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

4. Если по истечении срока действия установленных работникам учреждений размеров доплат спортсмен (занимающийся) не показал указанного в таблице результата, размер доплаты тренеру по виду спорта (тренеру и тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре) устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена (занимающегося), а доплаты работникам учреждений не устанавливаются.

5. Доплаты руководителям учреждений устанавливаются только за результаты, показанные в олимпийских (Паралимпийских, Сурдлимпийских) видах спорта.



**Порядок отнесения  
муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Чеховского  
муниципального района к группам по оплате труда руководителей**

Показатели отнесения к группам по оплате труда руководителей характеризуют масштаб руководства муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа Чехов (далее – Учреждения): численность работников учреждения, количество занимающихся, сменность работы, превышение плановой наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

**1. Показатели и порядок отнесения учреждений физической культуры и спорта, осуществляющих спортивную подготовку по выбранным видам спорта к группам по оплате труда руководителей**

1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений физической культуры и спорта производится по 4 группам в зависимости от суммы баллов после оценки сложности руководства указанными учреждениями по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество занимающихся	за каждого занимающегося	0,5
2. Количество работников	-за каждого работника	1,0
	-дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1,0
3.Наличие отделений в структуре учреждения	-за каждое указанное структурное подразделение	20,0
4.Наличие в учреждении		
-спортивно-оздоровительных групп	-за каждую группу -за каждого занимающегося дополнительно	5,0 0,5
- учебно-тренировочных групп	-за каждого занимающегося дополнительно	2,5
-групп спортивного совершенствования	-за каждого занимающегося дополнительно	4,5
-групп высшего спортивного мастерства	-за каждого занимающегося дополнительно	4,5
5.Наличие оборудованных и используемых в тренировочном процессе:	- за каждый вид	15,0



спортивной площадки, спортивного зала, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
6.Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	- за каждый вид	15,0
7.Наличие на балансе учреждения:		
-автотранспортных средств	-за каждую единицу	до 3, но не более 20
-учебной техники	-за каждую единицу	до 20

2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Учредителем на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент занимающихся учреждений по списочному составу постоянно занимающихся на 1 января. При этом в списочном составе занимающиеся учитываются только один раз.

5. За руководителем учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

**Группы по оплате труда для руководителей учреждений физической культуры и спорта (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)**

№ пп	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждением относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Спортивные школы олимпийского резерва (СШОР)	свыше 350	до 350	-	-
2	Спортивные школы (СШ)	свыше 500	до 500	до 350	до 200

