



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЧЕХОВ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 24.07.2023 № 2006-ПА

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Совета депутатов городского округа Чехов от 25.10.2018 № 151/13-2018 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Чехов», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол № 11, Уставом городского округа Чехов

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов (прилагается).

2. Руководителям муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов использовать Положение об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов при разработке локальных нормативных актов по оплате труда.

3. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном сайте Администрации городского округа Чехов.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации городского округа Чехов Семенова И.В.

Глава городского округа Чехов

Г.И. Артамонов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
городского округа Чехов

от 24.07.2023 № 2006-ПА

**Положение об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта (далее соответственно - работники учреждений, учреждения), устанавливая:

- порядок определения должностных окладов и тарифных ставок учреждений;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, социальных выплат;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих, тарифные ставки рабочих, выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

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

1.4. Администрация городского округа Чехов (далее - Учредитель) заключает трудовые договоры с руководителями учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

1.5. 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.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, специалистов и служащих к среднемесячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и их заместителей)

за календарный год устанавливается в кратности в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, специалистов и служащих к среднемесячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год
1	2	3
1	Руководитель	6
2	Заместитель руководителя	4,5
3	Управляющий, начальник отдела	3,2
4	Служащие, занимающие общеотраслевые должности	1,9

Конкретный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, специалистов и служащих к среднемесячной заработной плате основных работников учреждения устанавливается при заключении трудового договора (дополнительным соглашением к трудовому договору).

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета городского округа Чехов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений.

## II. Установление базовых должностных окладов и тарифных ставок

2.1. Базовые должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 1 к Положению.

2.2. Базовые должностные оклады специалистов и служащих учреждений, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Положению.

2.3. Базовые должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению.

2.4. Оплата труда руководителям и служащим учреждения за счет объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям

из бюджета городского округа Чехов, устанавливается исходя из базовых должностных окладов в соответствии с приложениями №1, №2, №3 к Положению, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Работникам учреждений, имеющим почетное звание (ученую степень) устанавливается повышение базового должностного оклада (ставки заработной платы) за почетное звание (ученую степень).

Повышение за почетное звание (ученую степень) устанавливается к базовому должностному окладу (ставке заработной платы) 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, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта», «Гроссмейстер»	10
2	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень «кандидат наук» и работающим по соответствующему профилю	
3	Работникам, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, в наименовании которых имеются словосочетания: «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник образования», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель»	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 (ставки заработной платы), указанных в таблице 2, должностной оклад (ставка заработной платы) повышается по одному из оснований по выбору работника.

2.6. Руководителям и работникам учреждения устанавливается повышение базового должностного оклада (ставки заработной платы)

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 инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	15
3	Работникам учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	20
4	Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности	25

При расчете базовых должностных окладов (ставок заработной платы), тарифных ставок рабочих в соответствии с таблицей 3 размеры повышения суммируются.

2.7. Изменение базовых должностных окладов (ставок заработной платы) 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.

### III. Доплаты работникам учреждений

3.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада (ставки заработной платы), тарифной ставки.

3.2. Работникам учреждений устанавливается доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки за час работы в ночное время.

3.3. Порядок и размеры доплат, предусмотренных настоящим разделом, определяются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

#### IV. Выплаты стимулирующего и социального характера

4.1. Руководителям и работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за участие работников учреждений в проектной деятельности Московской области;

4.2. Руководителям и работникам учреждений к базовому должностному окладу, тарифной ставке устанавливаются дополнительные надбавки за выслугу лет в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

<b>При стаже работы</b>	<b>Минимальный размер надбавки (в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы)</b>
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

4.2.1. 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 отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для работников, состоявших в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта).

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

Если у руководителя или 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 руководителя или 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.

4.2.3. 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.

4.2.4. Подсчет стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, осуществляется комиссией учреждения по установлению трудового стажа, дающего право руководителю или 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.

4.2.5. Установление дополнительной надбавки за выслугу лет Руководителю учреждения осуществляется по распоряжению Учредителя.

4.2.6. Установление дополнительной надбавки за выслугу лет работникам учреждения осуществляется по решению Руководителя учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, по решению руководителя учреждения, могут быть произведены как за счет бюджетных ассигнований, так и за счет предпринимательской деятельности.

4.4. В пределах средств экономии фонда оплаты труда руководители учреждений, по согласованию с Главой городского округа Чехов, оформленным распоряжением Администрации городского округа Чехов, вправе осуществлять стимулирующие выплаты с учетом показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и коллективным договором.



4.5. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам учреждений, выплачиваемых за счет бюджетных ассигнований, устанавливается в размере до 2,5-кратного размера должностного оклада (ставки заработной платы), тарифной ставки.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждений производятся с учетом:

- результатов деятельности работников;
- показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников.

4.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ).

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет бюджетных ассигнований и предпринимательской деятельности устанавливается до 6,0-кратного размера его должностного оклада.

4.8. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждений, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя учреждения, определяется Учредителем.

Порядок установления, в том числе размеры выплат стимулирующего характера остальным работникам учреждений, определяется руководителем учреждения по согласованию с Учредителем.

4.9. За счет средств фонда оплаты труда руководителям и работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь:

- в случае смерти близких родственников руководителя учреждения (супруга, родителей, детей) в размере 10 000 рублей;
- в случае смерти руководителя учреждения, выплачивается одному их близких родственников умершего (супругу, ребенку, родителям) в размере 15 000 рублей.

Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи работникам принимают руководители учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждений.

Материальная помощь начисляется единовременно на основании письменного заявления работника (руководителя) учреждения, близкого родственника работника (руководителя) учреждения при предоставлении документов, подтверждающих родство (в случае обращения близких родственников).

Базовые должностные оклады руководителей учреждений

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Базовый должностной оклад (руб.)
1	2	3
1	Директор учреждения:	
	первой группы	34 923
	второй группы	33 906
	третьей группы	32 919
	четвертой группы	31 960
2	Заместитель директора учреждения:	
	первой группы	31 885
	второй группы	30 957
	третьей группы	30 055
	четвертой группы	29 180
3	Главный инженер, главный энергетик, главный экономист	28 800
4	Управляющий, начальник отдела	28 791

Базовые должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждений, занимающих общепрофессиональные должности

№ п/п	Наименование должностей	Базовый должностной оклад (руб.)
1	2	3
1	Специалисты:	
1.1	Специалист:	
	ведущий	26 822
	I категории	25 139
	II категории	22 904
	Специалист	19 087
1.2	Инженер:	
	Ведущий	26 822
	I категории	25 139
	II категории	22 904
	Инженер	19 087
1.3	Инженер по эксплуатации радиоэлектронных средств:	
	Ведущий	26 822
	I категории	25 139
	II категории	22 904
	Инженер	19 087
1.4	Системный администратор:	
	Ведущий	26 822
	I категории	25 139
	II категории	22 904
	Системный администратор	19 087
1.5	Специалист по обслуживанию телекоммуникаций, оператор видеонаблюдения:	
	ведущий	26 822
	I категории	25 139
	II категории	22 904
	специалист	19 087
1.6	Экономист:	
	ведущий	26 822
	I категории	25 139
	II категории	22 904

	экономист	19 087
1.7	Юрисконсульт:	
	ведущий	26 822
	I категории	25 139
	II категории	22 904
	юрисконсульт	19 087
1.8	Специалист по безопасности (информационной, антитеррористической, ГО и ЧС):	
	Ведущий	26 822
	I категории	25 139
	II категории	22 904
	специалист по безопасности (информационной, антитеррористической, ГО и ЧС)	19 087
1.9	Специалист по охране труда:	
	I категории	25 139
	II категории	22 904
	специалист по охране труда	19 087
1.10	Специалист по закупкам:	
	ведущий	26 822
	старший	25 139
	специалист по закупкам	19 087
1.11	Специалист по кадрам:	
	ведущий	26 822
	старший	25 139
	специалист по кадрам	19 087
1.12	Администратор:	
	старший администратор	20 314
	администратор	18 468
1.13	Инструктор спортсооружений	26 822
1.14	Механик	24 008
1.15	Специалист по договорной работе	26 822
1.16	Системный администратор	19 087
2	Служащие:	
2.1	Секретарь	26 822
2.2	Менеджер (включая старшего)	26 822
2.3	Завхоз	20 314
2.4	Водитель ледозаливочной машины	20 314
2.5	Машинист холодильных установок	20 314
2.6	Сантехник	19 087
2.7	Комендант	26 822
2.8	Электрик	20 314
2.9	Подсобный рабочий	19 087
2.10	Горничная	19 087

Базовые должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала учреждения

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (руб.)			
		Высшая категория	Первая категория	Вторая категория	без категории
1	2	3	4	5	6
1	Врач-специалист, врач по спортивной медицине	32 157	30 128	27 434	25 734
2	Инструктор по лечебной физкультуре	26 064	23 955	21 497	19 738
3	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	26 064	23 955	21 497	19 738

приложение № 4  
к Положению

**Показатели эффективности и критерии оценки деятельности руководителей муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки	Количество баллов
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1.	Выполнение количественных и качественных показателей, установленных в муниципальном задании (ежеквартальный отчет)	100%	20
1.2.	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг (ежеквартальный отчет)	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	15
1.3.	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий (ежеквартальный отчет)	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий в соответствии с запланированными (исполнение календарного плана)	10
1.4.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о правах и обязанностях граждан, получающих муниципальные услуги, и другими информационными сведениями	5
Максимальное количество баллов по критерию – 50			
<b>2. Финансово-хозяйственная деятельность учреждения (руководителя)</b>			

2.1.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству представления установленной отчетности (текущей, квартальной, годовой), запрашиваемой информации, выполнение поручений Учредителя	В установленные сроки	5
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	100%	10
2.3.	Увеличение объема доходов от оказания платных услуг по сравнению с уровнем аналогичного периода прошлого года	Не менее 3%	10
2.4.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения (в том числе на спортивном сооружении, находящимся в оперативном управлении) и пребывающих в нем граждан	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно- гигиенических правил	10

Максимальное количество баллов по критерию - 35

### 3. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами

3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, оказывающими муниципальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100%	5
		Доля укомплектованности, составляющая менее 75%	2
3.2.	Достижение установленных главным распорядителем бюджетных средств учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Московской области	Коэффициент соотношения 1 и более	10
3.3.	Соблюдение правил типового кодекса этики и служебного поведения работников спортивных объектов городского округа Чехов	Отсутствие письменных жалоб	10

Максимальное количество баллов по критерию - 25

Максимальное количество баллов по всем критериям - 110

## Условия премирования руководителей муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта

### I. Общие положения

Настоящие условия премирования руководителей муниципальных автономных учреждений сферы физической культуры и спорта (далее – Учреждения) вводятся в целях заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых муниципальных услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования городского округа Чехов, а также средства от приносящей доход деятельности.

### II. Условия премирования руководителя Учреждения

По результатам выполнения установленных показателей эффективности деятельности руководителю учреждений устанавливается ежеквартальная премия на финансовый год. Премирование руководителей Учреждений производится в виде премий за I, II, III, IV кварталы отчетного финансового года.

Руководитель Учреждения обязан не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным, представлять доклад (отчет) о выполнении показателей эффективности, о результатах работы, в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности, утвержденными настоящим Положением.

Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе выполнения утвержденных Учредителем целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей и их премированию (далее – Комиссия).

Премия руководителю Учреждения не начисляется в случае наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде.

### III. Размеры премирования руководителя Учреждения и порядок их выплаты

Размер ежеквартального премирования руководителя устанавливается распоряжением Учредителя с учетом рекомендаций Комиссии.

Комиссия на основе оценки деятельности руководителя Учреждения



определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается процентом от общего количества баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности руководителя, размер ежеквартальной премии руководителя Учреждения на очередной финансовый год устанавливается в объеме до 1,5 кратного его должностного оклада.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов, премия руководителя Учреждения снижается в пропорциях, установленных настоящим Положением.

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за текущий отчетный период:

Количество баллов	Размер ежеквартального премирования с учетом числа полученных баллов (в кратности от утвержденного должностного оклада)
110-90	1,5
60-89	1
менее 60	0

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения может быть снижен или не выплачен полностью в случае:

- 1) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;
- 2) нарушения правил ведения бухгалтерского учета или нарушения бухгалтерского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- 3) наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- 4) нарушения налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения;
- 5) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- 6) совершения прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- 7) нанесения руководителем своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению;
- 8) наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, в том числе органами государственного контроля и надзора.

В целях дополнительного поощрения руководителей за выполненную работу в учреждении, могут осуществляться следующие единовременные премиальные выплаты:

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд 50; 55; 60 и т.д. лет;

- к профессиональным праздникам, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества и т.д. (единовременно);
- в связи с награждением ведомственными наградами.

Размеры стимулирующих выплат руководителю за стаж работы в отрасли физической культуры и спорта устанавливаются в процентах от утвержденного должностного оклада в соответствии с прилагаемой таблицей:

Показатель	Размер стимулирующей выплаты, %
Стаж работы от 5 до 10 лет	до 5
Стаж работы от 10 до 20 лет	до 10
Стаж работы свыше 20 лет	до 20