АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КРАСНОТУРЬИНСК СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 18.08.2026 № 183-01-01/550
г. Краснотурьинск

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области», статьей 32 Устава муниципального округа Краснотурьинск Свердловской области, утвержденного решением Краснотурьинской городской Думы от 23.06.2005 № 76, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025, в целях соблюдения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений, совершенствования условий оплаты труда, сохранения отраслевых особенностей регулирования труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении управления физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального округа Краснотурьинск, Администрация (исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления) муниципального округа Краснотурьинск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск (далее - примерное положение об оплате труда работников учреждений физической культуры и спорта) (приложение № 1).

2. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск (далее - примерное положение об оплате труда работников учреждений молодежной политики) (приложение № 2).

3. Установить, что финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах субсидии, предоставленной учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также бюджетных ассигнований, предоставленных на обеспечение выполнения функций муниципальными казенными учреждениями в части оплаты труда.

4. Начальнику управления физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального округа Краснотурьинск И.М. Дубовикову руководствоваться в работе настоящим постановлением относительно муниципальных учреждений, в отношении которых на управление физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального округа Краснотурьинск возложены функции и полномочия учредителя, обеспечить организационно-информационное и методическое сопровождение оплаты труда в соответствии с утвержденным примерным положением об оплате труда работников учреждений физической культуры и спорта и примерным положением об оплате труда работников учреждений молодежной политики.

5. Руководителям муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва» А.Е. Скачкову, муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Маяк» А.С. Орловскому, муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа единоборств» Д.М. Мухамадиеву, муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа бокса» Ю.В. Мякишеву, муниципального бюджетного учреждения «Центр спортивных сооружений» Л.Ю. Шардакову, муниципального автономного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс» К.В. Пепеляеву привести локальные нормативные акты об оплате труда работников в соответствие с примерным положением об оплате труда работников учреждений физической культуры и спорта,

утвержденным настоящим постановлением, в месячный срок со дня утверждения настоящего постановления.

6. Руководителям муниципального бюджетного учреждения молодёжной политики молодёжный центр «Ровесник» И.М. Стахеевой, муниципального автономного учреждения молодежной политики центр патриотического воспитания молодежи «Крепость» А.Н. Рыкунову, муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики муниципального округа Краснотурьинск» Т.Г. Жулановой привести локальные нормативные акты об оплате труда работников в соответствие с примерным положением об оплате труда работников учреждений молодежной политики, утвержденным настоящим постановлением, в месячный срок со дня утверждения настоящего постановления.

7. Признать утратившим силу постановление Администрации городского округа Краснотурьинск от 21.01.2026 № 183-01-01/08 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск».

8. Опубликовать настоящее постановление в газете «Муниципальный вестник. Муниципальный округ Краснотурьинск» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального округа Краснотурьинск.

9. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава муниципального округа **А.Ю. Устинов**

ВЕРНО
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ОТДЕЛ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА КРАСНОТУРЬИНСК
Н.А. СВИРИДОВА

Утверждено
(Приложение № 1)
постановлением Администрации
муниципального округа Краснотурьинск
от 18.08.2026 № 183-01-01/550
«Об утверждении примерного положения
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
сферы физической культуры, спорта
и молодежной политики, осуществляющих
деятельность на территории
муниципального округа Краснотурьинск»

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта (далее – примерное положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва», муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Маяк», муниципального бюджетного учреждения «Центр спортивных сооружений», муниципального автономного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс», муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа единоборств», муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа бокса» (далее – учреждения).

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2025, Законом Свердловской области от 20.07.2015 № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных

бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» и включает

1.2.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к Примерному положению);

1.2.2. наименование (перечень), условия (и порядок) осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

1.2.3. рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, и критерии их установления;

1.2.4. условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Приведенные в настоящем примерном положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников муниципальных учреждений, устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда, устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки заработной платы работника являются обязательным для включения в трудовой договор. Стимулирующие и персональные выплаты устанавливаются на основании настоящего примерного положения и утверждаются приказом директора учреждения.

1.6. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений, формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление муниципальным учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального округа Краснотурьинск (далее – управление), и включает в себя все должности руководителей, служащих, специалистов и рабочих учреждения.

1.8. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждений должен составлять не менее 30 процентов.

1.9. Повышение (индексация) оклада (должностного оклада) работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Свердловской области, Администрации муниципального округа Краснотурьинск. Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений должна составлять не более 40 процентов.

1.11. В связи со спецификой деятельности учреждений, требования пункта 1.10 не распространяют свое действие на муниципальное бюджетное учреждение «Центр спортивных сооружений», муниципальное автономное учреждение «Физкультурно-оздоровительный комплекс».

1.12. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается настоящим постановлением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом

2.1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2.1.3. государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации;

2.1.4. профессиональных квалификационных групп;

2.1.5. перечня выплат компенсационного характера;

2.1.6. перечня выплат стимулирующего характера;

2.1.7. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

2.1.8. мнения представительного органа работников учреждения;

2.1.9. профессиональных стандартов, стандартов спортивной подготовки по видам спорта, федеральных государственных требований к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта;

2.1.10. реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

2.1.11. указов 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» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2.1.12. правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

2.1.13. показателей оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений, 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»;

2.1.14. фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда.

2.2. При определении размера оплаты труда работников учреждений учитываются следующие условия

2.2.1. показатели квалификации (образование, стаж работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2.2.2. продолжительность рабочего времени;

2.2.3. объемы работ;

2.2.4. порядок исчисления заработной платы работников на основе тарификации;

2.2.5. особенности порядка и условий труда тренеров (тренеров-преподавателей) и специалистов в области физической культуры и спорта, осуществляющих подготовку спортивного резерва и спортсменов высокого класса, в том числе в области спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

2.2.6. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Основной персонал учреждения – работники учреждений, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения (приложение № 5 к примерному положению).

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.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, степени магистра, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки

2.4.1. при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2.4.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

2.4.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.4.4. при присвоении почетного звания, степени магистра, ученой степени, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

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

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.7. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) работникам с учетом уровня профессионального образования, сложности, важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и объема выполняемой работы.

2.8. С учетом условий труда работникам учреждений рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего примерного положения.

2.9. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 9 настоящего примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта (спортивных школ) (далее – работников СШ)

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников СШ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» согласно таблицам 2,3 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

3.2. Тарификация тренеров-преподавателей осуществляется исходя из объема учебно-тренировочной нагрузки (почасовой).

3.3. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя определяется с учетом максимального объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапами многолетней подготовки спортсменов.

3.4. Рекомендуемый максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки и рекомендуемый норматив по наполняемости учебно-тренировочных групп устанавливается в соответствии с этапами многолетней подготовки спортсменов и в соответствии с таблицей 3 приложения № 2 к настоящему примерному положению.

3.5. Предельный объем учебно-тренировочной нагрузки, которая может выполняться, определяется руководителем учреждения в соответствии с нормативными актами, регламентирующими деятельность данного типа учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей спортивных школ, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, устанавливается норма часов учебно-тренировочной нагрузки за ставку в размере 18 часов в неделю. Оплата производится пропорционально объему установленной учебно-тренировочной нагрузки, но не более 1,5 ставки.

3.7. Работникам СШ устанавливаются следующие повышающие

коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

3.7.1. повышающий коэффициент квалификации;

3.7.2. повышающий коэффициент специфики работы;

3.7.3. персональный повышающий коэффициент.

Размер и порядок установления повышающих коэффициентов указан в разделе 9 настоящего примерного положения.

3.8. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования спортивных школ.

Повышающий коэффициент специфики работы для работников СШ на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства, рекомендуется устанавливать в размере – до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической учебно-тренировочной нагрузки.

3.9. Суммарный размер персональных повышающих коэффициентов к окладам для педагогических работников устанавливается в размере – до 5,0. При наличии у тренера-преподавателя результатов, указанных в пунктах 1, 3, 32, 35 таблицы 2 приложения № 4 к настоящему примерному положению, суммарный размер персональных повышающих коэффициентов к окладам может быть установлен выше значения 5,0 в индивидуальном порядке по согласованию с Управлением, исходя из ассигнований бюджета муниципального округа Краснотурьинск на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента для работников СШ (за исключением педагогических работников) устанавливается в размере – до 3,0.

3.10. Порядок, критерии и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам СШ устанавливается локальным актом учреждения.

3.11. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для тренеров-преподавателей устанавливается с учетом объема учебно-тренировочной нагрузки, определенной по результатам проведенной тарификации, из расчета общей суммы коэффициентов в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки, и суммы коэффициентов за подготовку одного занимающегося в тренировочных группах, группах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства, установленных в соответствии с таблицами 1-3 приложения № 2 к настоящему примерному положению.

3.12. Тренеры-преподаватели и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4-х лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет

грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх.

3.13. При условии достижения спортсменом высокого результата на официальных спортивных соревнованиях различного уровня, размер персонального повышающего коэффициента тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, устанавливается в соответствии с таблицей 2 приложения № 2 к настоящему примерному положению и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня (периодичность два или четыре года).

При этом установленный повышающий коэффициент для данного спортсмена в соответствии с таблицами 1 - 3 приложения № 2 к настоящему примерному положению исключается. Выплаты согласно таблице 2 приложения № 2 к настоящему примерному положению устанавливаются в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда на текущий календарный год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.14. Если в период действия установленного размера повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса в соответствии с таблицей 2 приложения № 2 к настоящему примерному положению спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда на текущий календарный год и за счет средств от платных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.15. Если по истечении срока действия установленного повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса в соответствии с таблицей 2 приложения № 2 к настоящему примерному положению спортсмен не показал указанного результата, размер повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена согласно таблице 1 приложения № 2 к настоящему примерному положению.

3.16. Тренеру-преподавателю при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы в размере до 0,5.

3.17. Тренерам-преподавателям и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере до 0,2.

3.18. К ставкам заработной платы тренеров-преподавателей этапа начальной подготовки и тренировочного этапа, устанавливается стимулирующая выплата за сохранность контингента, сохранение здоровья обучающихся в размере до 0,15.

4. Порядок и условия определения оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Минсоцздравразвития Российской Федерации от 23.12.2011 № 1601н, от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

4.2. Размер окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются с учетом требований к профессиональному образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

4.4. Для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)

4.4.1. повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

4.4.2. персональный повышающий коэффициент.

4.5. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются согласно приложению № 3 настоящего примерного положения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.6. Порядок, критерии и условия установления персонального повышающего коэффициента руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливается локальным актом учреждения.

4.7. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 8 и 9 настоящего примерного положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Рекомендуемые размеры окладов работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с таблицей 4 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

5.2. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3. Порядок, критерии и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается локальным актом учреждения.

5.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 8 и 9 настоящего примерного положения.

6. Порядок и условия определения оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта (за исключением спортивных школ)

6.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» согласно таблице 2 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

6.2. Работникам учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам).

6.3. Работникам учреждений локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

6.4. С учетом условий и результатов труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 8 и 9 настоящего примерного положения.

7. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя учреждения

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на календарный год и определяется трудовым договором, заключенным на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения, численности работающих в учреждении, других критериев эффективности деятельности учреждения.

Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы в муниципальных учреждениях

руководителей и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности до 4;

заместителей руководителей и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования, за исключением заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, трудовым договором.

7.4. Стимулирующие и премиальные выплаты руководителю учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и

результативности деятельности самого руководителя, а также целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю (в том числе выплаты за ученую степень, степень магистра), источники, порядок и условия их выплаты определяются и устанавливаются согласно положению о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, утверждаемому постановлением Администрации муниципального округа Краснотурьинск.

7.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 8 и 9 настоящего примерного положения.

7.6. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

8.2. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

8.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

8.2.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

8.2.3. 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).

8.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

8.4. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда утверждается локальным нормативным актом учреждения.

8.5. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент в размере 20 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

8.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, проведение работы по дополнительным образовательным программам, подготовку работников и обучающихся к конференциям, конкурсам профессионального мастерства и соревнованиям.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения,

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.9. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника – дополнительной оплатой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерацией.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

8.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

8.12. Работникам учреждений (кроме руководителей учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях

8.12.1. работникам, реализующим программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 20 процентов.

Выплата производится работникам учреждения, которые непосредственно осуществляют занятия с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Перечень рабочих профессий и должностей специалистов, которым может устанавливаться надбавка за работу в особых условиях с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, конкретизируется руководителем учреждения по согласованию с управлением, в перечень могут входить: инструктор-методист (включая старшего), инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктор по спорту, медицинский персонал, специалисты, обеспечивающие психологическую поддержку, водитель спецавтотранспорта, специализирующийся на работе с детьми, подростками и молодежью, имеющими отклонения в развитии или инвалидность, и иные работники.

8.13. Размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

8.15. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, средств от платных услуг и средств от иной, приносящей доход деятельности.

9.2. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) без учета повышающих коэффициентов.

9.3. Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий (должностей) работников учреждений устанавливаются в соответствии с требованиями, установленными настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения),

принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

9.5. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или с учетом представления своего заместителя уменьшить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить выплату при условии некачественного и (или) несвоевременного выполнения порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественно и (или) несвоевременное выполнение порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы, или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, приказы, объяснительные записки работников и (или) другое).

При этом снижение стимулирующей выплаты не должно приводить к уменьшению месячной заработной платы работника более чем на 20%.

9.6. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, руководитель учреждения вправе уменьшить размер стимулирующих выплат либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.7. Стимулирующие выплаты работникам распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

9.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение

он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту

и уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

9.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.10. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели эффективности работы учреждения

выполнение муниципального задания, показателей объема и качества предоставляемых (выполняемых) услуг (работ);

соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых

услуг;

кадровое обеспечение основной деятельности;

результативность деятельности;

использование инновационных методов в процессе деятельности;

повышение квалификации кадров.

9.11. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты

9.11.1. за качество выполняемых работ;

9.11.2. за интенсивность и высокие результаты работы;

9.11.3. премиальные выплаты по итогам работы;

9.11.4. за стаж работы, выслугу лет.

9.12. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах

за отраслевые нагрудные знаки «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры» и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта – до 20 процентов;

за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», работникам, непосредственно реализующим в учреждении дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы в области физической культуры и спорта и (или) осуществляющим спортивную подготовку по олимпийским и (или) неолимпийским видам спорта (спортивным дисциплинам), чья деятельность соответствует ведомственной награде (званию) работника в должности «тренер», «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и реализуется в виде спорта (спортивной дисциплине), указанном в наградных документах – 30 процентов;

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - до 40 процентов;

за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», работникам, непосредственно осуществляющим спортивную подготовку по олимпийским и (или) неолимпийским видам спорта (спортивным дисциплинам), чья деятельность соответствует ведомственной награде (званию) работника в должности «тренер», «старший тренер», «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель», «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и реализуется в виде спорта (спортивной дисциплине), указанной в наградных документах – до 40 процентов;

победа в городском, региональном, Всероссийском конкурсе и иных официальных конкурсах профессионального мастерства – до 20 процентов;

за образцовое качество выполняемых работ, соблюдение регламентов, стандартов, технологий, сроков, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг – до 20 процентов;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 10 процентов;

за положительную оценку работы сотрудника (не менее 95 процентов) со стороны потребителей услуг (участников мероприятий) учреждения (отсутствие обоснованных жалоб) – до 10 процентов;

в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам, а также тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник)

до 10 процентов к должностному окладу – молодому специалисту;

до 15 процентов к должностному окладу – специалисту-наставнику;

за степень магистра – от 5 до 20 процентов, за ученую степень работникам: «кандидат» – от 10 до 40 процентов, «доктор» – от 20 до 60 процентов.

Конкретный размер устанавливается правовым актом работодателя в соответствии с требованиями, установленными настоящим примерным положением, показателями, утвержденными локальным нормативным актом учреждения о размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера.

При наличии нескольких оснований стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, степени магистра, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

9.13. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении качественного учебно-тренировочного процесса.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждений за интенсивность и высокие результаты работы приведены в таблицах 1 и 2 приложения № 4 к настоящему примерному положению.

Перечень рабочих профессий и должностей специалистов, которым могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы конкретизируется руководителем учреждения с учетом непосредственного вклада работника в достижение результата. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении качественного учебно-тренировочного процесса могут быть включены: тренеры, тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, педагоги - психологи, массажисты,

медицинские работники.

Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим

в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий – до 50 процентов;

в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 50 процентов;

в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд муниципального округа Краснотурьинск – до 100 процентов.

9.14. Премиальные выплаты по итогам работы

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенного фонда оплаты труда, с учетом обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, может применяться премирование работников учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год, с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

При премировании учитываются

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

9.15. Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет.

Надбавка за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам - в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания).

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

при стаже от 1 года до 5 лет – 5 процентов;

при стаже от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при стаже от 10 до 15 лет – 15 процентов;

при стаже от 15 до 20 лет – 20 процентов;

при стаже свыше 20 лет – 30 процентов.

Стаж работы для работников учреждений физической культуры и спорта

исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

Стаж работы для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных по специальности.

Стаж работы для работников спортивных школ учитывается при установлении персонального повышающего коэффициента. Отдельно размер стимулирующей выплаты за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада) согласно абзацу 3 настоящего пункта в спортивных школах не устанавливается.

При увеличении общего стажа работы, выслуги лет, выплата устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

9.16. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в соответствии с настоящим примерным положением.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 9.17. - 9.25. настоящего раздела.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности представлены в приложении № 3 к примерному положению.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников предусматривается локальным актом учреждения.

9.17. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается руководящим работникам и работникам спортивных школ в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в установленном законодательством порядке.

9.18. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации до истечения срока действия квалификационной категории составляют

9.18.1. работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,8;

9.18.2. работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,5.

Работникам спортивных школ, проработавшим в занимаемой должности менее двух лет в учреждении, в отношении которых в порядке, установленном действующим законодательством, принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту квалификации к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

9.19. Выпускникам организаций среднего профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации среднего или высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент квалификации 0,2 сроком на два года.

9.20. Повышающий коэффициент квалификации устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования

9.20.1. в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

9.20.2. в случае, если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

9.21. Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации работников учреждений определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент с учетом объема фактической нагрузки. Объем нагрузки, которую может выполнять в учреждении работник данного учреждения, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.22. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении по специальности, предусмотренных в локальном акте учреждения.

9.23. Стаж работы учитывается при установлении персонального повышающего коэффициента работникам спортивных школ. При установлении персонального повышающего коэффициента другим учреждениям, подведомственным Управлению, стаж работы не учитывается (устанавливается стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет согласно пункту 9.15. настоящего раздела).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и утверждается

локальным актом учреждения.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента в отношении руководителя учреждения принимается управлением.

9.24. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в учреждениях устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента (за исключением педагогических работников) – до 3,0.

9.25. Порядок, критерии и условия выплаты по персональному повышающему коэффициенту устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

9.26. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь в следующих случаях

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

иных уважительных причин.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель, иным работникам учреждения – руководитель учреждения, на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наступление обстоятельств, указанных в настоящем пункте примерного положения.

10. Заключительные положения

10.1. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

10.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

10.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные

штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от платных услуг в соответствии с Положением о платных услугах.

10.5. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

10.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

10.7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения и штатной численностью по согласованию с управлением.

Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

В случае изменения структуры или численности работников учреждения в течение года в штатные расписания вносят необходимые изменения.

Приложение № 1
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений сферы
физической культуры и спорта,
осуществляющих деятельность
на территории муниципального
округа Краснотурьинск

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

Таблица 1

Квалификационный уровень	Перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.	Дежурный, делопроизводитель, кассир	6825
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.	Инспектор по кадрам, администратор	10240
2.	Заведующий хозяйством	11265
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1.	Документовед, специалист по кадрам, инженер-механик, инженер-электрик, специалист по охране труда, инженер по охране труда, специалист по закупкам, специалист по безопасности	15189
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
2.	Механик	22865
3.	Заведующий отделением	24402

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

Таблица 2

Квалификационный уровень	Примерный перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.	Инструктор по спорту, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	12642
2.	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер	12642
3.	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	13627
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1.	Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	15307

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

Таблица 3

Квалификационный уровень	Примерный перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

2.	Инструктор-методист, тренер-преподаватель	12642
3.	Старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	13627
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.	Заведующий (начальник) отделением	15307

Минимальный размер окладов (должностных окладов)
по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих

Таблица 4

Квалификационный разряд	Профессионально-квалификационные группы (ПКГ)	Размер базового оклада (ставки заработной платы), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
4 квалификационный разряд	Кассир билетный; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер), дворник, гардеробщик, водитель, водитель снегохода, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, слесарь сантехник, оператор ледорезной машины, слесарь-ремонтировщик плоскостных сооружений, слесарь-трубопроводчик, электрик	9343

Приложение № 2
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений сферы
физической культуры и спорта,
осуществляющих деятельность
на территории муниципального
округа Краснотурьинск

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента тренерам-преподавателям за подготовку одного спортсмена при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по олимпийским и (или) неолимпийским видам спорта

Таблица 1

№ п. п.	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена		
			группы видов спорта <**>		
			I	II	III
1.	Начальной подготовки	до года	0,03	0,03	0,023
		свыше года	0,06	0,05	0,04
2.	Тренировочный	до 2 лет	0,09	0,08	0,07
		свыше 2 лет	0,15	0,13	0,12
3.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	0,24	0,21	0,18
4.	Высшего спортивного мастерства	весь период	0,39	0,34	0,29

<**> В учреждениях рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке

1.1. К первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта.

1.2. Ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта).

1.3. По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и во вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента от ставки заработной платы тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25 - 50 процентов ниже оплаты, установленной для первой группы видов спорта.

2. Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя. Порядок их привлечения и оплаты труда определяется учреждением по согласованию с управлением.

3. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий; при этом не должная быть превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения. При проведении занятий с обучающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель. При объединении в расписании занятий в одну группу обучающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек; при объединении в расписании в одну группу обучающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

4. Возраст спортсменов на этапах подготовки определяется дополнительными образовательными программами спортивной подготовки по видам спорта в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по избранным видам спорта.

5. Спортивная подготовка по избранным олимпийским и (или) неолимпийским видам спорта осуществляется в соответствии с требованиями Федеральных стандартов спортивной подготовки.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента за подготовку одного спортсмена высокого класса

Таблица 2

№ строки	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
Раздел 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и иное			
1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 2,0
2.	Чемпионат мира	1	
3.	Олимпийские игры	2 - 6	до 1,5
4.	Чемпионат мира	2 - 3	
5.	Чемпионат Европы	1 - 3	
6.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3	
7.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
8.	Чемпионат мира	4 - 6	до 1,2
9.	Чемпионат Европы	4 - 6	
10.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 - 6	
11.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2 - 3	
12.	Чемпионат России	1 - 3	

13.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
14.	Олимпийские игры	участие	до 1,0
15.	Чемпионат мира	участие	
16.	Чемпионат Европы	участие	
17.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6	
18.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
19.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3	
20.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3	
21.	Чемпионат России	4 - 6	до 0,8
22.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3	
23.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	4 - 6	
24.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	4 - 6	
25.	Первенство России (юниоры, юниорки)	1 - 3	
26.	Первенство мира (юноши и девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	
27.	Первенство Европы (юноши и девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	
28.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	до 0,6
29.	Первенство России (юниоры, юниорки)	4 - 6	
30.	Первенство России (юноши и девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	

31.	Первенство России (юноши и девушки старшей возрастной группы)	4 - 6	до 0,5
32.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки, юноши и девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	до 0,55
Раздел 2. Соревнования в командных игровых видах спорта			
33.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 2,0
34.	Чемпионат мира	1	
35.	Чемпионат Европы	1	
36.	Олимпийские игры	2 - 6	до 1,5
37.	Чемпионат мира	2 - 3	
38.	Чемпионат Европы	2 - 3	
39.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	до 1,0
40.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3	
41.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3	
42.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4 - 6	до 0,8
43.	Первенство мира (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	
44.	Первенство Европы (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	
45.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки)	1 - 3	до 0,75
46.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	до 0,7

47.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1 - 3	до 0,75
48.	- на первенстве России (юниоры)	1 - 2	
49.	- на первенстве России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1	
50.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	4 - 6	до 0,6
51.	- на первенстве России (юниоры, юниорки)	3 - 4	
52.	- на первенстве России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	2 - 3	
53.	- на первенстве России (юниоры, юниорки)	5-8	до 0,4

Примечания

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

2. В таблице 2 для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Свердловской области.

3. По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и во вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента от ставки заработной платы тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25 - 50 процентов ниже оплаты, установленной для первой группы видов спорта.

Норматив по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки в спортивных школах при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по олимпийским и (или) неолимпийским видам спорта

Таблица 3

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения	Минимальная наполняемость групп (человек)		Максимальный количественный состав группы (человек)		Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (учебных часов за неделю)	
			ФГТ	СП	ФГТ	СП	ФГТ	СП
1.	Этап начальной подготовки	первый год	устанавливается учреждением	в соответствии с Федеральными стандартами спортивной подготовки по олимпийским и неолимпийским видам спорта				в соответствии с Федеральными стандартами спортивной подготовки по олимпийским и неолимпийским видам спорта
		второй год						
		третий год						
2.	Тренировочный этап	начальной специализации						
		углубленной специализации						
3.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период						

4.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период					

<*> ФГТ - федеральные государственные требования;

<*> СП - спортивная подготовка.

Приложение № 3
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений сферы
физической культуры и спорта,
осуществляющих деятельность
на территории муниципального
округа Краснотурьинск

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	

1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3

Приложение № 4
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений сферы
физической культуры и спорта,
осуществляющих деятельность
на территории муниципального
округа Краснотурьинск

Выплаты за интенсивность работы

Таблица 1

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля обучающихся, получивших спортивный разряд	до 30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	до 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов	1 - 3 места	до 35

Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального уровня		

Примечание: выплаты за интенсивность работы работникам учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Количественная оценка критериев устанавливается локальным актом учреждения с учетом этапов спортивной подготовки и видов спорта.

Выплаты за высокие результаты работы

Таблица 2

№ строки	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы работника) за участие в подготовке одного спортсмена	
			постоянный состав обучающихся	переменный состав обучающихся
Раздел 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и иное				
1.	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
2.	Чемпионат мира	1		
3.	Олимпийские игры	2 - 6	до 10	до 5
4.	Чемпионат мира	2 - 3		
5.	Чемпионат Европы	1 - 3		
6.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 3		

7.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1		
8.	Чемпионат мира	4 - 6	до 10	до 5
9.	Чемпионат Европы	4 - 6		
10.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 - 6		
11.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2 - 3		
12.	Чемпионат России	1 - 3		
13.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
14.	Олимпийские игры	участие	до 8	до 3
15.	Чемпионат мира	участие		
16.	Чемпионат Европы	участие		
17.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6		
18.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1		
19.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3		
20.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3		
21.	Чемпионат России	4 - 6	до 8	до 3
22.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3		
23.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	4 - 6		
24.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	4 - 6		

25.	Первенство России (юниоры, юниорки)	1 - 3		
26.	Первенство мира (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	до 8	до 3
27.	Первенство Европы (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3		
28.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	до 5	до 2
29.	Первенство России (юниоры, юниорки)	4 - 6		
30.	Первенство России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3		
31.	Первенство России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	4 - 6	до 5	1
Раздел 2. Соревнования в командных игровых видах спорта				
32.	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
33.	Чемпионат мира	1		
34.	Чемпионат Европы	1		
35.	Олимпийские игры	2 - 6	до 10	до 5
36.	Чемпионат мира	2 - 3		
37.	Чемпионат Европы	2 - 3		
38.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 8	до 5
39.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3		

40.	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3		
41.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4 - 6	до 8	до 3
42.	Первенство мира (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3		
43.	Первенство Европы (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3		
44.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки)	1 - 3	до 6	до 2
45.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	до 5	1
46.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1 - 3	до 6	до 2
47.	- на первенстве России (юниоры, юниорки)	1 - 2		
48.	- на первенстве России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1		
49.	За подготовку команды (членов команды), занявшие места: - на чемпионате России	4-6	до 4	1
50.	- на первенстве России (юниоры, юниорки)	3-4		
51.	- на первенстве России	2-3		

	(юноши, девушки старшей возрастной группы)			

Примечания

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

2. Стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения за участие в подготовке обучающегося - спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему основанию и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

3. Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия;

4. По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, стимулирующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать в размере на 25 - 50 процентов ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

Приложение № 5
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
сферы физической культуры
и спорта, осуществляющих деятельность
на территории муниципального округа
Краснотурьинск

Перечень административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск

Наименование перечня должностей	Наименование должностей	
	учреждения дополнительного образования (спортивные школы)	учреждения физической культуры и спорта
Перечень должностей административно-управленческого персонала	директор, заместитель директора, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по учебно-спортивной работе, заместитель директора по учебной работе, заведующий отделением	директор, заместитель директора, заместитель директора по спортивно-массовой работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части
Перечень должностей основного персонала	тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, инженер по охране труда, медицинская сестра, специалист по	старший инструктор-методист, инструктор-методист, тренер, инструктор по спорту, специалист по кадрам, специалист по охране труда, инженер-электрик, инженер-механик, медицинская

	закупкам, врач по спортивной медицине, инструктор по спорту	сестра
Перечень должностей вспомогательного персонала	уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством, сторож (вахтер), дежурный (вахтер), ремонтировщик плоскостных сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, вахтер, водитель, водитель снегохода, дворник, документовед, администратор, гардеробщик, секретарь-делопроизводитель, делопроизводитель, инженер-механик, специалист по безопасности	уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством, сторож (вахтер), дворник, дежурный (вахтер), делопроизводитель, рабочий по обслуживанию зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, оператор ледорезной машины, слесарь-ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, слесарь-трубопроводчик, специалист по обслуживанию льда, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, кассир билетный, гардеробщик, электрик

Примечание: по согласованию с управлением в учреждениях могут быть введены иные должности в соответствии с особенностями развиваемых видов спорта и/или предусматриваемые федеральным стандартом спортивной подготовки по соответствующему виду спорта в учреждениях сферы физической культуры и спорта.

Утверждено
(Приложение № 2)
постановлением Администрации
муниципального округа Краснотурьинск
от 18.08.2026 № 183-01-01/550
«Об утверждении примерного положения
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
сферы физической культуры, спорта
и молодежной политики, осуществляющих
деятельность на территории
муниципального округа Краснотурьинск»

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск (далее – примерное положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежной политики молодежный центр «Ровесник», муниципального автономного учреждения молодежной политики центр патриотического воспитания молодежи «Крепость», муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики муниципального округа Краснотурьинск» (далее – учреждения).

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2025, Законом Свердловской области от 20.07.2015 № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности

Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» и включает

1.2.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к примерному положению);

1.2.2. наименование (перечень), условия (и порядок) осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

1.2.3. рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, и критерии их установления;

1.2.4. условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Приведенные в настоящем примерном положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников муниципальных учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда, устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки заработной платы работника являются обязательным для включения в трудовой договор. Стимулирующие и персональные выплаты устанавливаются на основании настоящего примерного положения и утверждаются приказом директора учреждения.

1.6. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление муниципальным учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также предоставленных на обеспечение выполнения функций муниципальными казенными учреждениями в части оплаты труда.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности руководителей, служащих, специалистов и рабочих учреждения.

1.8. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждений должен составлять не менее 30 процентов.

1.9. Повышение (индексация) оклада (должностного оклада) работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Свердловской области, Администрации муниципального округа Краснотурьинск. Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений должна составлять не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается настоящим постановлением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом

2.1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2.1.3. государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

2.1.4. профессиональных квалификационных групп;

2.1.5. перечня выплат компенсационного характера;

2.1.6. перечня выплат стимулирующего характера;

2.1.7. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

2.1.8. мнения представительного органа работников учреждения;

2.1.9. профессиональных стандартов;

2.1.10. реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

2.1.11. реализации указов 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» и от 28.12.2012 № 1688 «О

некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2.1.12. правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

2.1.13. показателей оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений, 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»;

2.1.14. фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда.

2.2. При определении размера оплаты труда работников учреждений учитываются следующие условия

2.2.1. показатели квалификации (образование, стаж работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2.2.2. продолжительность рабочего времени;

2.2.3. объемы работ;

2.2.4. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Основной персонал учреждения – работники учреждений, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения (приложение № 3 к настоящему примерному положению).

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.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, степени магистра, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки

2.4.1. при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие

выплаты;

2.4.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

2.4.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.4.4. при присвоении почетного звания, степени магистра, ученой степени, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

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

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.7. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) работникам с учетом уровня профессионального образования, сложности, важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и объема выполняемой работы.

2.8. С учетом условий труда работникам учреждений рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего примерного положения.

2.9. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего примерного положения.

3. Порядок и условия определения оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

3.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», согласно таблице 3 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

3.3. Размер окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются с учетом требований к профессиональному образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. Руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам)

3.4.1. повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

3.4.2. персональный повышающий коэффициент.

3.5. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются согласно приложению № 2 настоящего примерного положения.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.7. Для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.8. Порядок, критерии и условия установления персонального повышающего коэффициента руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливается локальным актом учреждения.

3.9. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего примерного положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые размеры окладов работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с таблицей 2 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

4.2. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.3. Порядок, критерии и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается локальным актом учреждения.

4.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего примерного положения.

5. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на календарный год и определяется трудовым договором, заключенным на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя Учреждения, численности работающих в учреждении, других критериев эффективности деятельности учреждения.

Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы в муниципальных учреждениях

руководителей и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности до 4;

заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования, за исключением заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами образовательных учреждений, трудовым договором.

5.4. Стимулирующие и премиальные выплаты руководителю учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя, а также целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю (в том числе выплаты за ученую степень, степень магистра), источники, порядок и условия их выплаты определяются и устанавливаются согласно положению о стимулировании руководителей учреждений, утверждаемым постановлением Администрации муниципального округа Краснотурьинск.

5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего примерного положения.

5.6. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Выплаты компенсационного характера,

размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

6.3.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

6.3.3. 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).

6.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

6.5. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда утверждается локальным нормативным актом учреждения.

6.6. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент в размере 20 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением

единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

6.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации, подготовку работников и обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, смотрам-конкурсам профессионального мастерства и соревнованиям.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника - дополнительной оплатой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерацией.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в

соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6.11. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

6.13. Работникам муниципального бюджетного учреждения молодежной политики молодежный центр «Ровесник», муниципального автономного учреждения молодежной политики центр патриотического воспитания молодежи «Крепость» (кроме руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях

6.13.1. за работу с несовершеннолетними, состоящими на учете в территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, в соответствии с количеством лиц данной категории – до 20 процентов;

6.13.2. за работу с молодежью в возрасте от 14 до 35 лет с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с количеством лиц данной категории – до 20 процентов.

Выплата производится работникам учреждения, непосредственно осуществляющим занятия с указанными категориями граждан.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за работу в особых условиях согласно настоящему подпункту, конкретизируется и утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

6.14. Размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

6.16. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, средств от платных услуг и средств от иной, приносящей доход деятельности.

7.2. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) без учета повышающих коэффициентов.

7.3. Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий (должностей) работников учреждений устанавливаются в соответствии с требованиями, установленными настоящим положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения), принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

7.5. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или с учетом представления своего заместителя уменьшить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить выплату при условии некачественного и (или) несвоевременного выполнения порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественно и (или) несвоевременное выполнение порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы, или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работников и (или) другое).

При этом снижение стимулирующей выплаты не должно приводить к уменьшению месячной заработной платы работника более чем на 20%.

7.6. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, руководитель учреждения вправе уменьшить размер стимулирующих

выплат либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.7. Стимулирующие выплаты работникам распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

7.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение

он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту

и уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

7.10. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели эффективности работы учреждения

выполнение муниципального задания, показателей объема и качества предоставляемых (выполняемых) услуг (работ);

соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;

кадровое обеспечение основной деятельности;

результативность деятельности;

использование инновационных методов в процессе деятельности;

повышение квалификации кадров.

7.11. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты

7.11.1. за качество выполняемых работ;

7.11.2. за интенсивность и высокие результаты работы;

7.11.3. премиальные выплаты по итогам работы;

7.11.4. за стаж работы, выслугу лет.

7.12. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах

7.12.1. за отраслевые нагрудные знаки и за заслуги в области молодежной политики – 20 процентов;

7.12.2. за ведомственные награды работникам – 30 процентов;

7.12.3. за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР – до 40 процентов;

7.12.4. за победу в городском, региональном, Всероссийском конкурсе и иных официальных конкурсах профессионального мастерства – до 20 процентов;

7.12.5. за образцовое качество выполняемых работ, соблюдение регламентов, стандартов, технологий, сроков, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг – до 20 процентов;

7.12.6. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 10 процентов;

7.12.7. за положительную оценку работы сотрудника (не менее 95 процентов) со стороны потребителей услуг (участников мероприятий) учреждения (отсутствие обоснованных жалоб) – до 10 процентов;

7.12.8. в целях привлечения и укрепления кадрового состава рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам, а также специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник)

7.12.8.1. до 10 процентов к должностному окладу – молодому специалисту;

7.12.8.2. до 15 процентов к должностному окладу – специалисту-наставнику.

7.12.9. за степень магистра – от 5 до 20 процентов, за ученую степень работникам: «кандидат» – от 10 до 40 процентов, «доктор» – от 20 до 60 процентов.

Конкретный размер устанавливается правовым актом работодателя в соответствии с требованиями, установленными настоящим примерным положением, показателями, утвержденными локальным нормативным актом учреждения о размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера.

При наличии нескольких оснований стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, степени магистра, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

7.13. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

7.13.1. в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий – до 50 процентов;

7.13.2. в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 50 процентов;

7.13.3. в обеспечении высоких результатов работы в подготовке участников муниципального округа Краснотурьинск для участия в областных,

региональных и всероссийских конкурсах и фестивалях – до 100 процентов.

7.14. Премиальные выплаты по итогам работы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенного фонда оплаты труда, с учетом обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, может применяться премирование работников учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год, с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

При премировании учитываются

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.15. Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет.

Надбавка за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам - в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания).

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

при стаже от 1 года до 5 лет – 5 процентов;

при стаже от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при стаже от 10 до 15 лет – 15 процентов;

при стаже от 15 до 20 лет – 20 процентов;

при стаже свыше 20 лет – 30 процентов.

Выслуга лет для работников сферы молодежной политики, исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждении молодежной политики.

Выслуга лет для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных по специальности или в органах местного самоуправления, а также в муниципальных учреждениях муниципального округа Краснотурьинск.

При увеличении общего стажа работы, выслуги лет, выплата устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7.16. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения исходя из возможности

обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в соответствии с настоящим примерным положением.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 7.17. - 7.25. настоящего раздела.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности представлены в приложении № 2 к примерному положению.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников предусматривается локальным актом учреждения.

7.17. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работникам в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в установленном законодательством порядке.

7.18. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации до истечения срока действия квалификационной категории составляют

7.18.1. работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,8;

7.18.2. работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,5.

Работникам, проработавшим в занимаемой должности менее двух лет в учреждении, в отношении которых в порядке, установленном действующим законодательством, принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту квалификации к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

7.19. Выпускникам организаций среднего профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации среднего или высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент квалификации 0,2 сроком на два года.

7.20. Повышающий коэффициент квалификации устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования

7.20.1. в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске

по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

7.20.2. в случае, если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

7.21. Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации работников учреждений определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент с учетом объема фактической нагрузки. Объем нагрузки, которую может выполнять в учреждении работник данного учреждения, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.22. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении по специальности, предусмотренных в локальном акте учреждения.

7.23. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и утверждается локальным актом учреждения.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента в отношении руководителя учреждения принимается управлением.

7.24. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в учреждениях устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

7.25. Порядок, критерии и условия выплаты по персональному повышающему коэффициенту устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

7.26. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь в следующих случаях

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

иных уважительных причин.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным

договором, соглашением.

Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель, иным работникам учреждения – руководитель учреждения, на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наступление обстоятельств, указанных в настоящем пункте примерного положения.

8. Заключительные положения

8.1. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

8.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от платных услуг, в соответствии с Положением о платных услугах.

8.5. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

8.7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения и штатной численностью по согласованию с учредителем.

Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

В случае изменения структуры или численности работников учреждения в течение года в штатные расписания вносят необходимые изменения.

Приложение № 1
к примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Таблица 1

Квалификационный уровень	Перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1	Делопроизводитель	6825
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1	Специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, инспектор по кадрам	10240
2	Старший специалист по работе с молодежью	11265
4	Ведущий специалист по работе с молодежью	13310
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, документовед	15189

4	Ведущий бухгалтер	18773
5	Главный бухгалтер	19966

**Минимальный размер окладов (должностных окладов)
по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих**

Таблица 2

Квалификационный разряд	Профессионально-квалификационные группы (ПКГ)	Размер базового оклада (ставки заработной платы), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дежурный, дворник, сторож (вахтер)	9343

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы по профессиональным квалификационным
группам должностей работников физической культуры и спорта**

Таблица 3

Квалификационные уровни	Примерный перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.	Инструктор по спорту, инструктор-методист	12628

Приложение № 2
к примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3

Приложение № 3
к примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск

Перечень административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории муниципального округа Краснотурьинск

Перечни должностей	Наименования должностей
Административно-управленческий персонал	директор, заместитель директора, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер
Основной персонал	специалист по работе с молодежью, ведущий специалист по работе с молодежью, старший специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, бухгалтер 1 категории, ведущий бухгалтер, экономист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, инструктор по спорту, инструктор-методист

Вспомогательный персонал	заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик служебных помещений, делопроизводитель, документовед, дежурный, сторож (вахтер)

Примечание: по согласованию с учредителем в учреждениях могут быть введены иные должности в соответствии с особенностями развиваемых видов деятельности (направлений) в учреждениях.