

СОГЛАСОВАНО

Председатель
общего собрания трудового коллектива
МБУДО СШ «Орбита» ГО ЗАТО
Фокино (п. Дунай)

 Е.С. Иванова

29.12.2023 год

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУДО СШ «Орбита» ГО
ЗАТО Фокино (п. Дунай)

 Г.Н. Коснырева



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ОРБИТА»
городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)

(вступает в силу с 01.01.2024 Приказ № 129 от 29 декабря 2023 года)

Принято на общем собрании
совета трудового коллектива
МБУДО СШ «Орбита»
ГО ЗАТО город Фокино (п. Дунай)
Протокол № 3 от 29.12.2023 года

Фокино (п. Дунай)

2023

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа
«Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай) (далее – учреждения), подведомственного Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино (далее – учреждение) и порядок их применения с целью реализации приоритетных направлений развития физической культуры и спорта в городском округе ЗАТО Фокино, создания условий для использования принципов «эффективного контракта» при установлении единых принципов системы оплаты труда физкультурно-спортивных учреждений, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1.2.1. Гражданским кодексом Российской Федерации.

1.2.2. Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2.3. Бюджетным кодексом Российской Федерации.

1.2.4. Федеральным законом от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

1.2.5. Федеральным законом от 29.12.12 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2.6. Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

1.2.7. Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1.2.8. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.2.9. Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.2.10. Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.2.11. Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 N 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.2.12. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

1.2.13. Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 29.12.2007 N 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 01.02.2008 N 11080);

2) от 29.12.2007 N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрированными в Министерстве юстиции Российской Федерации 01.02.2008 N 11081);

3) от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

4) от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

5) от 15.08.2011 N 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

6) от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

7) от 06.08.2007 N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

8) от 08.09.2014 N 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист»;

9) от 10.09.2015 N 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

10) от 29.10.2015 N 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»;

11) от 24.12.2020 N 952н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель».

1.2.14. Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 N 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации».

1.2.15. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол N 11).

1.2.16. Другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Приморского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2.17. Уставом МБУДО СШ «Орбита» ГО ЗАТО Фокино (п. Дунай)

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда и материальное стимулирование с учётом категории работников, включая:

1.3.1. Размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня либо группы по оплате труда руководителей.

1.3.2. Размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу отдельным категориям работников.

1.3.3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.3.4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), фиксированные размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу, а также размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе системы премирования работников учреждения, устанавливается коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с учётом финансово-экономического положения учреждения.

1.5. Исходя из утверждённого фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счёт всех источников финансирования, с учётом финансово-экономического положения организации, осуществляется формирование системы оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения и установление размеров:

1.5.1. Повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении, за выслугу лет.

1.5.2. Выплат компенсационного характера.

1.5.3. Стимулирующих выплат.

Руководителю запрещается устанавливать (начислять) работникам выплаты, указанные в подпункте 1.5.3 пункта 1.5 настоящего Положения, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

1.5. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

1.6. При установлении настоящей системы оплаты труда в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения применяется принцип «эффективного контракта», в котором конкретизированы его должностные обязанности и условия оплаты труда, а также указаны показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.7. Система оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения обеспечивает:

1.8.1 Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности.

1.8.2 Установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.9. Руководитель учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты (приложение N 1).

1.9.1. В случае установления к должностным окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер должностного оклада работника определяется по формуле:

$Рор = Опкг + Опкг \times SUMПК$, где:

Рор – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

SUMПК – сумма повышающих коэффициентов.

1.9.2. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учётом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.12. Система оплаты труда в учреждении регулируется коллективным договором (соглашением), в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края и городского округа ЗАТО Фокино, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

1.13. На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в учреждении.

1.14. Установление и изменение систем оплаты труда работникам учреждения при переводе на оплату по данному Положению осуществляется с учетом достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников. Снижение и (или) ухудшение размеров и условий оплаты труда работников учреждения не допускаются.

1.15. В целях настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

1.15.1. Система оплаты труда работников учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.15.2. Профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.15.3. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.15.4. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.15.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.15.6. Повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.

1.15.7. Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

1.15.8. Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда.

1.15.9. Выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.15.10. Надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер. Надбавки могут носить постоянный или временный характер.

1.15.11. Премия – представляет собой денежную сумму, выплачиваемую работнику в качестве поощрения за достижения в работе, и носит стимулирующий характер. Указанная выплата может быть системной, разовой, периодической и выплачивается обычно по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

1.15.12. Социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, социальные нужды.

1.15.13. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

1.15.14. Фонд должностных окладов (далее ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов. Рекомендуемое соотношение ФДО к ФОТ – до 60%.

1.15.15. Фонд надбавок и доплат (далее ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер.

1.15.16. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (надбавки и доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.15.17. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения.

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

1.15.19. Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности такого учреждения.

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа ЗАТО Фокино и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.3.1. Штатное расписание, составленное по унифицированной форме Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, работников основного персонала, вспомогательного и административно-управленческого персонала и т.д.).

2.3.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Руководитель учреждения обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения, в том числе соответствующих категорий основного персонала.

3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее – гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в форме:

1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
 3) доплаты за увеличение объёма работы;
 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

5) доплаты за работу в ночное время;

6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) доплаты за сверхурочную работу.

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и выплачиваются в порядке и размере установленными действующим законодательством:

3.2.1. Районный коэффициент – 20 процентов.

3.2.2. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

3.2.3. Процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.3. В соответствии с частью 2 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации фиксированные размеры, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1. Доплата за вредные и опасные условия труда производится в процентах к окладу, установленному работнику согласно штатному расписанию, за время фактической занятости на данном рабочем месте. Конкретный размер доплаты за вредные условия труда устанавливается по данным аттестации рабочих мест и выплачивается в следующих размерах:

1) за 3.1 (вредные условия труда 1 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 4 процентов оклада;

2) за 3.2 (вредные условия труда 2 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 5 процентов оклада;

3) за 3.3 (вредные условия труда 3 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 6 процентов оклада;

4) за 3.4 (вредные условия труда 4 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 7 процентов оклада;

5) за 4 класс вредности предусмотрена доплата в размере 8 процентов оклада.

3.3.2. В соответствии с частью 3 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения с учётом финансово-экономического положения учреждения (пункт 1.5 настоящего Положения).

3.3.3. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

3.4. Размеры, порядок и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат определяются с учётом финансово-экономического положения учреждения (пункт 1.5 настоящего Положения).

3.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Доплата за работу в ночное время устанавливается за каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов):

3.6.1. Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в следующем порядке:

3.7.1. работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

3.7.2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо доплаты 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.

3.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в порядке и случаях, установленных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем порядке:

3.8.1. Размер доплаты за первые два часа сверхурочной работы определяется путём деления 100 процентов оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно.

3.8.2. По желанию работника сверхурочная работа вместо доплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

4. Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях

4.1. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением в соответствии с действующим законодательством.

4.2. В учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

5. Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы работников основного персонала

5.1. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется учреждением в соответствии с действующим законодательством.

Размеры доплат за дополнительный объем работы указаны в настоящем положении.

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

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

5.2.2. Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных организации на оплату труда работников.

5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

5.3.1. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5.3.2. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых учреждение является местом основной работы.

5.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Особенности оплаты труда работников учреждения, реализующих дополнительные программы спортивной подготовки

6.1. При оплате труда работников учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, применяется метод нормирования труда по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию дополнительной

программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод).

6.2. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, тарификационными списками работников (далее – тарификация), локальными нормативными актами учреждения, при этом используя:

6.2.1. Бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладе в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

6.2.2. Одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными государственными стандартами Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

6.3. К должностным окладам (приложение N 2), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, применяются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Коэффициент за квалификационную категорию.

6.3.2. Коэффициент за специфику работы в учреждении.

6.3.3. Коэффициент за выслугу лет.

6.4. Для правового, психолого-педагогического, научно-методического и медицинского обеспечения спортивной подготовки лиц, проходящих спортивную подготовку, учреждение, может привлекать специалистов высших учебных заведений, других образовательных учреждений, а также учреждений, осуществляющих научную подготовку, на условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договора оказания услуг.

6.5. Размеры повышающего коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей), медицинских работников и других специалистов в сфере физической культуры и спорта, а именно: работников учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, непосредственно не задействованных в реализации и (или) контроле за реализацией программ, но обеспечивающих непрерывный процесс спортивной подготовки (например: административно-управленческий и обслуживающий персонал учреждений), указаны в таблице N 1.

Таблица N 1

Размеры коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей), медицинских работников и других специалистов в сфере физической культуры и спорта

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	0,1

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию для работников учреждения, имеющих государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице N 2.

Таблица N 2

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию для работников учреждения, имеющих государственные и ведомственные звания и награды

Наименование	Размер повышающего коэффициента
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	0,2
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,1
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»	0,05
Наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук)	0,05
Другие ведомственные награды и звания	0,05

При наличии у работника нескольких оснований для повышения базового оклада (ставки заработной платы), установленные настоящей таблицей, базовый оклад (ставка заработной платы) повышается по одному из оснований по выбору работника.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Размер повышающего коэффициента за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, на государственной и военной службе. Основным документом для определения выслуги лет является трудовая книжка.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет приведены в таблице N 3.

Таблица N 3

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Показатель	Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет
Стаж работы от 1 до 5 лет	0,1
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,15
Стаж работы от 10 до 15 лет	0,2
Стаж работы свыше 15 лет	0,3

6.6. При расчете повышающих коэффициентов специфики работы в учреждении учитываются особенности деятельности учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, а также наличие специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

6.7. Коэффициент специфики работы в учреждении для специализированных отделений, а также отделений по олимпийским видам спорта, устанавливается в размере 0,15 к окладу (должностному окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к работе указанных отделений. При этом для тренеров, тренеров-преподавателей учитывается фактический объем тренерской (педагогической – для тренеров-преподавателей) нагрузки.

6.8. Размер повышающего коэффициента за специфику работы в учреждении с людьми с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении составляет 0,2 к окладу по ПКГ и устанавливается тренерам, тренерам-

преподавателям и специалистам, имеющим непосредственное отношение к организации работы с людьми ОВЗ.

6.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми на основании соответствующих нормативных правовых актов городского округа ЗАТО Фокино.

7. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

7.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

7.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.1.3. Премии по итогам работы.

7.2. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения должна составлять не менее 30 процентов.

7.3. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения. При установлении выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.4. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат.

7.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении.

7.6. В учреждении применяется бальная систему подсчета (приложение № 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10). Для измерения результативности труда по каждому критерию введены показатели и шкала показателей. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов или процентов.

7.7. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов, набранных каждым работником. Вычисляется сумма баллов, полученная всеми работниками Учреждения. Из стимулирующего фонда вычитаются иные выплаты стимулирующего характера, оставшийся фонд делится на общую сумму баллов, набранных всеми работниками, в результате получается денежный вес в рублях одного балла, этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника – в результате будет получен размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждого работника Учреждения.

7.8. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

7.9. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

7.9.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

7.9.2. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

7.9.3. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

7.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

7.11. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника (подготовка и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, реализующем дополнительные программы спортивной подготовки, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию):

7.11.1. Тренерам, тренерам-преподавателям (прежде всего первому тренеру, тренеру-преподавателю), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

7.11.2. Заместителям руководителя учреждения, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

7.11.3. Иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

7.12. Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения (результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в таблице N 4.

Таблица N 4

Размеры стимулирующей выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений (результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в рублях за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в рублях за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 34 000	до 3 400	до 1 700
		2-3	до 27 000	до 2 700	до 1 350
		4-6	до 17 000	до 1 700	до 850
		участие	до 13 500	до 1 350	до 675
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 27 000	до 2 700	до 1 350
		2-3	до 17 000	до 1 700	до 850
		4-6	до 13 500	до 1 350	до 675
		участие	до 10 000	до 1 000	до 500
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 17 000	до 1 700	до 850
		2-3	до 13 500	до 1 350	до 675
		4-6	до 10 000	до 1 000	до 500
		участие	до 6 800	до 680	до 340
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 13 500	до 1 350	до 675
		2-3	до 10 000	до 1 000	до 500
		4-6	до 6 800	до 680	до 340
		участие	до 3 400	до 340	до 170
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 10 000	до 1 000	до 500
		2-3	до 6 800	до 680	до 340
		4-6	до 3 400	до 340	до 170
		участие	-	-	-

2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 17 000	до 1 700	до 850
		2-3	до 13 500	до 1 350	до 675
		4-6	до 10 000	до 1 000	до 500
		участие	до 6 800	до 680	до 340
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 13 500	до 1 350	до 675
		2-3	до 10 000	до 1 000	до 500
		4-6	до 6 800	до 680	до 340
		участие	до 3 400	до 340	до 170
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки, младшие юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 10 000	до 1 000	до 500
		2-3	до 6 800	до 680	до 340
		4-6	до 3 400	до 340	до 170
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 6 800	до 680	до 340
		2-3	до 3 400	до 340	до 170
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 17 000	до 1 700	до 850
		2-3	до 13 500	до 1 350	до 675
		4-6	до 10 000	до 1 000	до 500
		участие	до 6 800	до 680	до 340
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 13 500	до 1 350	до 675
		2-3	до 10 000	до 1 000	до 500
		4-6	до 6 800	до 680	до 340
		участие	до 3 400	до 340	до 170
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу, ставке заработной платы работника (подготовка и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса) устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента, показанного спортсменом спортивного результата, или с начала (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).

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

7.14. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, приведены в таблице N 5.

Таблица N 5

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер норматива оплаты труда в рублях
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 5 000
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 5 000
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	до 6 500
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	до 6 000

7.15. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

7.15.1. За своевременность и полноту выполняемых обязанностей.

7.15.2. За соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям.

7.15.3. За личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением.

7.15.4. За наличие положительных отзывов о работе.

7.15.5. По итогам работы учреждения (например, занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди организаций по профилю деятельности).

7.15.6. Выполнение муниципального задания учреждением.

7.16. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитывается:

7.16.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания.

7.16.2. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов труда.

7.16.3. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, реализующего (учебно-тренировочные мероприятия, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее).

7.16.4. Участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.17. Премирование работников учреждения, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат устанавливается в абсолютном значении.

7.18. Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.19. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя). Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет три должностных оклада (должностному окладу).

7.20. Работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере одного или двух должностных окладов в следующих случаях:

7.20.1 в связи с награждением ведомственными наградами Министерства спорта Российской Федерации;

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

7.20.3 в связи с профессиональными и общегосударственными праздниками;

7.20.4 в связи с выходом на пенсию;

7.20.5 в связи с уходом работника в ежегодный оплачиваемый отпуск;

7.20.6 при рождении ребенка;

7.20.7 в случае регистрации брака работника;

7.20.8 в связи с потерей близких родственников;

7.20.9 в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника)

7.21. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда учреждения на текущий финансовый год.

7.22. Премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

8. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

8.1. Для тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, учитывается, что в рабочее время, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

8.2. Тренерам-преподавателя, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

8.3. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

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

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

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

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

8.6. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.7. Решение о применении указанных вариантов оплаты труда тренеров принимает руководитель учреждения.

8.8. В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.9. в учреждении используется «почасовой» метод расчета оклада, при таком методе расчет оклада (должностного оклада – До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times Kn / 18 \times S, \text{ где:}$$

Об – базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (например, Положением об оплате труда, коллективным договором);

Kn – количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в учреждения графику (расписанию) тренировочных занятий;

S – коэффициент специализации.

8.10. Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой приведены в таблице N 6.

Таблица N 6

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой

Этап спортивной подготовки	СО			НП		Т (СС)		ССМ
	Весь период	До одного года	Свыше года	Начальной специализации	Углубленной специализации	Весь период		
Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	6	6	8	12	18	24		
Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	3	3	6	9	15	24		
Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) – расчетные нормативы для работы с группой	0,33	0,33	0,44	0,67	1,0	1,33		

Сокращения, используемые в таблице N 6:

СО – спортивно-оздоровительный этап;

НП – этап начальной подготовки;

Т (СС) – тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства.

Учреждения формируют расчет спортивной подготовки согласно ФССП по видам спорта.

8.11. Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) (кроме указанных ниже) – 0,1.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) – 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми – 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми и неолимпийским дисциплинам – 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Приморском крае – от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким следующим показателям:

1) отсутствие более двух лет Чемпионата (Первенства) Приморского края по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

2) в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

3) в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Приморского края не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

8.12. В учреждении применяется нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей за результативную подготовку спортсмена, приведенные в Таблице N 4.

Данные нормативы применяются при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

8.13. Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях – до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

8.13.1. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения.

8.14. Заработная плата работников учреждений (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Начисление и выплата заработной платы

9.1. Заработная плата начисляется работникам учреждений в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

9.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

9.4. Заработная плата перечисляется работникам на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

9.5. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.5.1. Форма расчетного листа разрабатывается и утверждается организацией самостоятельно.

9.6. Выплата заработной платы в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже, чем каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца – первая часть и 10 числа следующего месяца – окончательный расчет, путем перечисления средств на счет в банке.

9.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.8. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

9.8.1. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

9.8.2. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

9.9.1. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

9.9.2. Время простоя по вине работника не оплачивается.

9.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

9.11. В случаях выплаты заработной платы через кассу учреждения суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные работником в установленный срок, депонируются.

9.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику, либо иному лицу по доверенности работника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

9.13. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.14. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

9.14.1. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

9.15. В случае смерти работника выплаты, не полученные им, выдаются членам его семьи, а также лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения перечня документов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

10.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

10.2. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

10.3. Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия), создаваемая Отделом физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются администрацией городского округа ЗАТО Фокино.

10.4. Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых настоящим положением показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

10.5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, для муниципальных автономных и бюджетных учреждений – также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

10.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети интернет на официальном сайте администрации городского округа ЗАТО Фокино в соответствии с Порядком, установленным администрацией городского округа ЗАТО Фокино.

10.7. Информация может по решению учредителя дополнительно размещаться муниципальными учреждениями городского округа ЗАТО Фокино на сайтах учреждений в информационно-телекоммуникационной сети интернет.

10.8. Размеры окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10.9. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

$MЗП_{рук.} = Пус \times ЗПр$, где:

$MЗП_{рук.}$ – максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

$Пус$ – предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения;

$ЗПр$ – среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

10.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее – предельный уровень соотношения заработной платы для руководителя учреждения) устанавливается администрацией городского округа ЗАТО Фокино.

Предельный уровень соотношения заработной платы для руководителя учреждения городского округа ЗАТО Фокино в сфере физической культуры и спорта равен 3 (трем).

10.11. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения)

производится на основании справки, предоставленной учреждением Отделу физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

10.12. В структуре заработной платы руководителя учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

10.13. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

10.14. Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук.} = (FO_{Трук.} / (1 + \sum(R_{КиДВ}) / 100\%) - MPФ_{рук.}) / 12 \times 60\% / (1 + \sum(KB\% / 100\%) / 100\%, \text{ где:}$$

$PO_{рук.}$ – оклад руководителя учреждения, в рублях;

$FO_{Трук.}$ – годовой фонд оплаты труда руководителя, рассчитанный по формуле:

$$FO_{Трук.} = MЗП_{рук.} \times 12, \text{ в рублях;}$$

$MPФ_{рук.}$ – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения (максимальный размер премии по итогам работы, максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ в максимальном размере среднемесячной заработной платы руководителя учреждения;

$R_{КиДВ}$ – районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

$\sum KB$ – сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

10.14.1. Размер оклада руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук.} = K \times Op, \text{ где:}$$

$PO_{рук.}$ – оклад руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, в рублях;

K – коэффициент кратности оклада руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, к среднему окладу по ПКГ работников основного персонала;

Op – средний оклад работников основного персонала по ПКГ, согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации).

K работникам основного персонала учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, относится тренер.

Коэффициент кратности используется для установления дифференциации в оплате труда руководителей, исходя из численности спортсменов, занимающихся в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку. Размеры коэффициентов указаны в таблице N 8.

Таблица N 8

Коэффициент кратности оклада руководителя учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, к среднему окладу по ПКГ работников основного персонала

Количество спортсменов	Показатель кратности
до 300	1,5
от 301 до 500	1,7
от 501 до 700	1,8
от 701 до 1200	1,9
более 1201	2,0

10.15. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО Фокино, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

10.16. Руководителю учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО Фокино, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

10.16.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

10.16.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

10.16.3. Премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем. Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

10.17. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее – надбавки) руководителю учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum K_B) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_n – максимальный размер надбавок руководителю учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ – размер оклада руководителя учреждения, в рублях;

$\sum K_B$ – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов – доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице N 9.

Таблица N 9

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность
---	---

эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

Надбавки впервые назначенному руководителю учреждения до оценки работы руководителя учреждения на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются в размере 70 процентов от их максимального размера.

10.18. Руководителю учреждения по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год (далее – отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период, по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее – максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$$Пф_i = Оц \times (Пф/i/100), \text{ где:}$$

Пф_i – размер премии по итогам работы руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

Оц – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф – максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i – отчетный период (равный соответственно: 4 – при условии выплаты премии ежеквартально, 1 – при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании ходатайства Отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино.

10.19. Руководителю учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается по результатам оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественным экспертным советом по городского округа ЗАТО Фокино, на основании данных Отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино, сформировавшего обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере физической культуры и спорта.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, принимает работодатель на основании ходатайства Отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино.

10.20. На выплаты, предусмотренные подпунктами 10.13-10.15 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

11. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

11.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее – предельный уровень соотношения заработной платы для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется отраслевым органом в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя соответствующего учреждения.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

11.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения в трудовом договоре.

11.3. Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, если иное не установлено федеральным и краевым законодательствами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО Фокино, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

11.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденных настоящим Положением, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

11.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

11.4.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

11.4.3. Премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утвержденных настоящим положением.

11.5. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется по формуле в соответствии с пунктом 10.16 настоящего Положения.

В случае установления заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

11.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год предоставляется премия, рассчитываемая по формуле, указанной в пункте 10.18 настоящего Положения.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее – максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения на текущий финансовый год).

11.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается руководителем учреждения по результатам оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественным экспертным советом городского округа ЗАТО Фокино, на основании данных Отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино, сформировавшего обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

11.8. На выплаты, предусмотренные пунктами 11.2-11.4 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

11.9. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

11.10. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

11.11. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения, согласованного с Отделом физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Работники имеют право на оказание материальной помощи из фонда оплаты труда учреждения.

12.1.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

12.2. Решение об оказании материальной помощи руководителям учреждений и её конкретных размерах принимает работодатель.

12.3. Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть направлена на осуществление выплат социального характера.

12.3.1. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

12.4. За задержку выплаты заработной платы руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за работником сохраняется должность и должностной оклад.

Приложение N1
к «Положению о системе оплаты труда и
материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа «Орбита» городского округа ЗАТО
Фокино (п. Дунай)»

Перечень должностей работников,
по которым устанавливаются повышающие коэффициенты

1. Всем сотрудникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.
2. Тренерам-преподавателям и специалистам учреждения, осуществляющим реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовке, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) за:
 - 2.1. за квалификационную категорию.
 - 2.2. за специфику работы в учреждении.

Приложение N2
к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Фокино
в сфере физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Наименование должностей (профессий)	Размер окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (МБУДО СШ «Орбита» ГО ЗАТО Фокино (п. Дунай))	29812
2 квалификационный уровень	Заместитель директора (МБУДО СШ «Орбита» ГО ЗАТО Фокино (п. Дунай))	26830
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик; уборщик служебных помещений	5458
	Дворник	5450
	Гардеробщик	5450
	Сторож	5458
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	20935
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	11496
Профессиональная группа должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень	Методист	19642
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7683
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь	6176
Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30		
3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9527
Приказ Минтруда России от 10.09.2015 N 625н		
6 уровень квалификации	Специалист в сфере закупок (контрактный управляющий)	7163

Приложение N3
к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы тренера-преподавателя

Критерии	Количество баллов
1. Участие обучающихся в соревнованиях (при наличии отчетной документации) – учитывается только соревнования, проводимые не в тренировочное время:	
– первенство СШ, матчевые встречи (на выезде)	2
– муниципальные соревнования (город)	4
– краевые соревнования (край)	5
– региональные соревнования (ДВФО)	7
– Россия	10
– международные соревнования	20
2. Результаты участия обучающихся в соревнованиях (при наличии отчетной документации) – учитывается только соревнования, проводимые не в тренировочное время:	
– первенство СШ более трех команд (I, II, III место)	(3; 2; 1)
– муниципальные соревнования	(4; 3; 2)
– краевые соревнования/попадание в десятку	(10; 8; 6)/3
– региональные соревнования (ДВФО) /попадание в десятку	(15; 10; 8)/4
– Россия (чемпионат России) /попадание в десятку	(30; 20; 15)/10
– международные /попадание в десятку	(50,40,30)/20
– первый тренер 50% от результата в течении первого года после перехода	
3. Обучающиеся признанные лучшими спортсменами на соревнованиях (лучший игрок, лучший боксер и т.д.), единожды при наличии документации (грамота):	
– муниципальные (городские)	10
– краевые	20
– региональные (ДВФО)	30
– всероссийские	40
4. Обучающиеся установившие на соревнованиях рекорд (3 месяца):	
– города	10
– края	15
– региона	20
– России	30
– Европы	40
5. Подготовка перспективных спортсменов в состав сборной команды (начисляется ежемесячно в течение года)	
–Края	20
–Региона	30
–России	50
6. Организация, проведение и судейство соревнований, мероприятий для обучающихся и населения (ГТО, президентские состязания и т.п.)	

– муниципальный уровень	10
– краевой уровень	15
– федеральный уровень	20
7. Выполнение классификационных нормативов обучающимися (начисляется ежемесячно в течение года за каждого обучающегося):	
– 3 юношеский разряд (Оранжевый пояс)	2
– 2 юношеский разряд (Синий пояс)	4
– 1 юношеский разряд (Синий пояс с желтой нашивкой)	6
– 3 спортивный разряд (Желтый пояс)	8
– 2 спортивный разряд (Желтый с зеленой нашивкой)	10
– 1 спортивный разряд (Зеленый пояс)	15
– КМС (Коричневый)	30
– МС (Черный)	100
8. Сохранность контингента обучающихся (за каждого свыше указанной нормы):	
– СО; НП 1 и 2 год обучения свыше 15 человек	1
– НП 3 год обучения свыше 15 человек	2
– УТГ 1 и 2 год обучения свыше 12 человек	2
– УТГ 3, 4, 5 год обучения свыше 12 человек	3
9. Участие обучающихся в конкурсах, социально-значимых проектах (за каждого участника):	
– внутришкольный уровень	1
– муниципальный уровень	2
– региональный уровень	3
– всероссийский уровень	4
10. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от уровня:	
– образовательные учреждения	5
– городской	10
– краевой	15
– региональный	20
– Всероссийский	30
11. Вручение педагогическим работникам наград, почётных грамот, дипломов за личный вклад в деятельности учреждения (единожды за грамоту)	
– городская	10
– краевая	20
– РФ	30
– Наличие почетного звания, отраслевые почетные нагрудные знаки, ветеранские удостоверения (ежемесячно)	30
12. Участие в методической работе:	
– выступление на семинарах, конференциях;	30
– проведение открытых занятий, выступление на мастера-классы	10
– участие в краевых конкурсах (дистанционно)	5
– участие во всероссийских конкурсах (дистанционно)	7
13. Своевременная и качественная сдача документации, исполнение приказов по учреждению (исполнительская дисциплина: подготовки отчетов, заполнения журналов, портфолио и т.д.)	до 20
14. Работа в АИС «МОЙ СПОРТ»	до 100
15. Публикации на сайт	50
16. Участие тренера в соревнованиях в качестве спортсмена (ГТО, спартакиада трудящихся и т.п.)	
– городские	10
– краевые	20
– региональные	30
– всероссийские	40

17. Работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием, УТС	до 30
18. Взаимодействие с родительским комитетом и общественностью (привлечение родителей к участию в работе отделения, помощь в организации и проведении соревнований, лагерей с дневным пребыванием детей, УТС)	до 10
19. Работа с детьми, состоящими на учете и оказавшимися в социально-опасном положении (при наличии отчетной документации, индивидуальный план работы и т.п.)	
100% посещаемость	10
80% посещаемости	8
50 % посещаемости	5
30 % посещаемости	3
Компенсационная выплата за нахождение на соревнованиях более 2-х дней (за каждый последующий)	500 рублей
	Итого:

Приложение N4
к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе, методиста

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат	Размер стимулирующей выплаты в рублях
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка и ведение документации (планы, отчеты, программ; выполнение образовательных и учебных планов и программ; выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебно-спортивной работы; высокий уровень организации и проведения мероприятий; участие в работе спортивно-оздоровительного лагеря, УТС	до 1 000
2. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения	до 1 000
3. Качественная организация и проведение промежуточных и переводных испытаний	до 1 000
4. Проведение мероприятий, повышающий имидж спортивной школы	до 5 000
5. Участие в инновационной деятельности (экспериментальные, внедренческие, пилотные, стажерские площадки), подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, открытых мероприятий, участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, проектах, наличие публикаций	до 3 000
6. Работа по оформлению сайта ДЮСШ	до 3 000
7. Работа в социальных сетях учреждения	до 3 000
8. Работа в АИС	до 3 000
9. Работа на сайтах: https://esia.gosuslugi.ru/ и https://zakupki.gov.ru/ (при отсутствии контрактного управляющего)	до 3 000
10. Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работника	до 2 000

к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы заместителя директора по хозяйственной части (завхоз)

Критерии	Размер стимулирующей выплаты в рублях
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественное ведение документации; выполнение плана внутришкольного контроля; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и др.; качество содержания школы (санитарное состояние учебных и подсобных помещений, состояние пришкольной территории, наличие и состояние противопожарного инструментария, качество технического надзора за всеми коммунальными службами школьного здания)	до 1 000
2. Качественная подготовка учреждения к новому учебному году; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 3 000
3. Отсутствие замечаний по итогам инспекторских проверок	до 2 000
4. Укрепление материально-технической базы учреждения	до 3 000
5. Проведение мероприятий, повышающий имидж спортивной школы	до 5 000
6. Ведение документации и организация работы СЭП	до 1 000
7. Ведение документации и организация работы ПВР	до 1 000
8. Помощь в организации и проведении мероприятий	до 1 000
9. Работа на сайтах: https://esia.gosuslugi.ru/ и https://zakupki.gov.ru/	до 3 000
10. Активное участие в ремонтных работах	до 15 000
11. Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работника	до 2 000

Приложение №6
к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

Критерии установления выплат за интенсивность
и высокие результаты работы секретаря

Критерий	Размер стимулирующей выплаты в рублях
1. Соблюдение требований по кадровому делопроизводству – исполнительская дисциплина: качественное ведение и сдача текущей, отчетной и статистической документации; регулярность ведения личных дел сотрудников, карточек Т-2; ведение архивной документации; соблюдение требований по работе с обращениями граждан (правильность работы с корреспонденцией); своевременное и достоверное представление отчетности (отсутствие нарушений в представлении отчетности)	до 1 000
2. Соблюдение законодательства по обработке, передаче и хранению документов и персональных данных сотрудников, обучающихся, их законных представителей	до 2 000
3. Выполнение дополнительной работы (документация социального фонда России, медицинских книжек и др.)	до 1 000
4. Создание банка данных, необходимого для работы, эффективное его использование	до 1 000
5. Ведение сайта и социальных сетей Учреждения (при отсутствии заместителя директора по УВР и методиста)	до 3 000
6. Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	до 1 000
7. Выполнение разовых поручений	до 1 000
8. Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работника	до 2 000

Приложение N7
к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

Критерии установления выплат за интенсивность
и высокие результаты работы рабочего по комплексному обслуживанию здания

Критерий	Размер стимулирующей выплаты в рублях
1. Техническое обеспечение оборудования – Обеспечение безаварийной и надежной работы обслуживаемых устройств и оборудования – Правильная их эксплуатация, своевременный качественный ремонт – Своевременное проведение ППР	до 1 000
2. Сложность и напряженность работы (активное участие в ремонтных работах)	до 3 000
3. Исполнительская дисциплина (оперативное выполнение журнала заявок по устранению технических неполадок, слесарных и столярных работ в учреждении)	до 1 000
4. Активное участие в ремонтных работах	до 15 000
5. Выполнение разовых поручений	до 1 000
6. Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работника	до 1 000

Приложение N8
к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

Критерии установления выплат за интенсивность
и высокие результаты работы уборщика производственных помещений

Критерий	Размер стимулирующей выплаты в рублях
1. Результативность деятельности: (содержание в чистоте закрепленных за работником помещений, соблюдение режимов светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки; отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ПБ и соблюдение СанПиН, отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности)	до 1 000
2. Проведение мероприятий по озеленению учреждения	до 2 000
3. Качественное проведение генеральных уборок	до 1 000
4. Активное участие в ремонтных работах	до 15 000
5. Выполнение разовых поручений	до 1 000
6. Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работника	до 1 000
7. Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб)	до 1 000

Приложение 9
к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

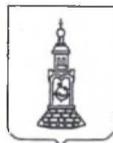
Критерии установления выплат за интенсивность
и высокие результаты работы сторожа

Критерий	Размер стимулирующей выплаты в рублях
1. Результативность деятельности: целостность охраняемого объекта (замков, и других запорных устройств, наличия пломб, противопожарного инвентаря, исправность пожарной сигнализации, телефонов, освещения); выполнения требований техники безопасности; качественное ведение журнала передачи дежурств; своевременное реагирование на ЧС	до 1 000
2. Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб)	до 1 000
3. Активное участие в ремонтных работах	до 15 000
4. Выполнение разовых поручений	до 1 000
5. Проведение мероприятий по озеленению учреждения	до 2 000
6. Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работника	до 1 000

Приложение N10
к «Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)»

Критерии установления выплат за интенсивность
и высокие результаты работы гардеробщика

Критерий	Размер стимулирующей выплаты в рублях
1. Результативность деятельности: отсутствие порчи и потери имущества обучающихся и работников во время работы; выполнения требований техники безопасности; отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ПБ и соблюдение СанПиН, отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности; своевременное реагирование на ЧС	до 1 000
2. Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб)	до 1 000
3. Активное участие в ремонтных работах	до 15 000
4. Выполнение разовых поручений	до 1 000
5. Проведение мероприятий по озеленению учреждения	до 2 000
6. Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работника	до 1 000



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЗАТО ФОКИНО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.02.2025

г. Фокино

N 267-112

О внесении изменений в постановление администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 25.12.2014 N 2877-па

На основании постановления Правительства Приморского края от 10.12.2024 N 845-пп «Об утверждении стандартного по Приморскому краю оклада педагогического работника муниципальной образовательной организации на 2025 год и плановый период 2026 и 2027 годов», постановления администрации городского округа ЗАТО Фокино от 04.02.2025 N 216-па «О внесении изменений в постановление администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 25.08.2014 N 1926-па», статьи 26 Устава городского округа ЗАТО Фокино администрация городского округа ЗАТО Фокино

п о с т а н о в л я е т :

1. Внести в постановление администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 25.12.2014 N 2877-па «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей городского округа ЗАТО город Фокино» (далее - постановление) следующие изменения:

1.1. В приложении к постановлению (далее - Положение):

1.1.1. Приложение N 1 к Положению изложить в следующей редакции (прилагается).

2. Муниципальному автономному учреждению «Редакция средств массовой информации ЗАТО Фокино» (Чапуля Е.В.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации городского округа ЗАТО Фокино.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа ЗАТО Фокино Бобера Д.А.

Глава городского округа
ЗАТО Фокино



А.С. Баранов



Приложение
к постановлению администрации
городского округа ЗАТО Фокино
от 07.02.2025 N 267-102

Приложение N 1
к Примерному Положению
«Об труда работников
муниципальных бюджетных
образовательных организаций
дополнительного образования
детей городского округа ЗАТО
город Фокино»

Размеры окладов работников муниципальных бюджетных образовательных
организаций дополнительного образования детей
городского округа ЗАТО Фокино

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей в месяц)
1	2	3
Профессиональная группа должностей педагогических работников		
2	Тренер-преподаватель	20 614
	Педагог дополнительного образования	20 614
	Педагог-организатор	20 614
3	Педагог-психолог	21 061
	Методист	21 061
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1	Секретарь	6 288 – 9 011
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1	Художник	7 450-11 954
2	Заведующий хозяйством	5 235 – 13 456
3	Специалист в сфере закупок (контрактный управляющий)	7 450
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1	Документовед	11 729
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	Гардеробщик	5 375 – 5 668
	Дворник	5 375
	Сторож	5 676
	Уборщик служебных помещений	5 676
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	8 202
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	Костюмер	8 750

снотб



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЗАТО ФОКИНО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06-02.2025

г. Фокино

N 230-па

г
О внесении изменений в постановление
администрации городского округа ЗАТО
Фокино от 30.06.2023 N 1363-па

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол N 10пр), постановлением администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 25.08.2014 N 1926-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Фокино», постановлением администрации городского округа ЗАТО Фокино от 04.02.2025 N 216-па «О внесении изменений в постановление администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 25.08.2014 N 1926-па» администрация городского округа ЗАТО Фокино

п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в постановление администрации городского округа ЗАТО Фокино от 30.06.2023 N 1363-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Фокино, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и

молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. В приложении к постановлению «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Фокино, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино» (далее – Положение):

1.1.1. В приложении к Положению раздел «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников» изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень	Методист	21061
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	22683

2. Руководителям муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Фокино, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино, обеспечить приведение в соответствие с положением локальных нормативных актов, коллективных договоров, соглашений (при наличии), устанавливающих системы оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Фокино, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа ЗАТО Фокино.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет силу на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа ЗАТО Фокино Бобера Д.А.

Глава городского округа
ЗАТО Фокино



А.С. Баранов

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 682768779688288186169736104892121856203377658475

Владелец Коснырева Галина Николаевна

Действителен с 24.05.2024 по 24.05.2025