



Российская Федерация  
Новгородская область

## АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.04.2022 № 411

г. Пестово

Об утверждении  
примерных положений  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений,  
подведомственных управлению  
по спорту и молодежной  
политике Администрации  
муниципального района

#### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерные положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района.

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района;

1.2. Примерное положение по оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сферы «молодежная политика», подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации Пестовского муниципального района;

1.3. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности «спорт», подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 07.09.2018 № 1309 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации Пестовского муниципального района»;

от 27.11.2018 № 1627 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 07.09.2018 № 1309»;

от 22.10.2019 № 1305 «О внесении изменений»;

от 21.05.2020 № 651 «О внесении изменений в примерные положения».

3. Постановление вступает в силу после опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2021 года.

4. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Информационный вестник Пестовского муниципального района» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава

муниципального района    Е.А. Поварова

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений  
сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ  
олимпийского резерва, подведомственных управлению по спорту  
и молодежной политике Администрации муниципального района

Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района, (далее управление по спорту и молодежной политике, Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением департамента по физической культуре и спорту Новгородской области от 29.08.2014 № 4 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных управлению по спорту и молодежной политике (далее работников учреждений) состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, Администрации муниципального района и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного и муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Управление по спорту и молодежной политике вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие админист-

ративные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (приложение № 1).

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (приложение № 1).

2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (приложение № 1), и составляет 1 размер их заработной платы. Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года оценочной комиссией управления по спорту и молодежной политике.

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается управлением в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными, муниципальными нормативными правовыми актами.

2.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % - 30 % ниже должного оклада руководителя учреждения.

2.6. К должностному окладу заместителя руководителя применяется повышающий коэффициент:

коэффициент квалификации;

коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

2.7. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу заместителя руководителя учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации и устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,8;

первая квалификационная категория – 0,5;

вторая квалификационная категория – 0,3.

2.8. Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, может устанавливаться на тренировочный или календарный год.

При наличии у заместителя руководителя учреждения нескольких государственных или ведомственных званий или наград повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду по выбору заместителя руководителя учреждения.

Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3
1.	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»	0,5 - 1,0
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,4 - 0,5
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,2 - 0,4
4.	За другие ведомственные награды и звания по	0,1 – 0,2

	усмотрению департамента на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области	
--	---	--

2.9.К должностному окладу заместителя руководителя учреждения, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, применяется повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу заместителя руководителя учреждения устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу заместителя руководителя учреждения 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).

Если в период действия повышающего коэффициента за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу заместителя руководителя учреждения спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента к окладу рекомендуется соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) заместителю руководителя учреждения устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)
1	2	3	4
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 0,10
		2 - 3	до 0,08
		4 - 6	до 0,05
		участие	до 0,04
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Евро-	1	до 0,08
		2 - 3	до 0,05

	пы	4 - 6	до 0,04
		участие	до 0,03
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 0,05
		2 - 3	до 0,04
		4 - 6	до 0,03
		участие	до 0,02
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 0,04
		2 - 3	до 0,03
		4 - 6	до 0,02
		участие	до 0,01
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,03
		2 - 3	до 0,02
		4 - 6	до 0,01
		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 0,05
		2 - 3	до 0,04
		4 - 6	до 0,03
		участие	до 0,02
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,04
		2 - 3	до 0,03
		4 - 6	до 0,02
		участие	до 0,01
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,03
		2 - 3	до 0,02
		4 - 6	до 0,01
		участие	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 0,02
		2 - 3	до 0,01
		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 0,05
		2 - 3	до 0,04
		4 - 6	до 0,03
		участие	до 0,02
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России	1	до 0,04
		2 - 3	до 0,03
		4 - 6	до 0,02

	(среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	участие	до 0,01
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 0,03
		2 - 3	до 0,02
		4 - 6	до 0,01
		участие	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 0,02
		2 - 3	до 0,01
		4 - 6	-
		участие	-

2.10.Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностным окладам принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.11.С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается разделом 4 Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в процентах от должностного оклада или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.12.Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.13.Выплата за интенсивность труда устанавливается с учетом:

интенсивности и напряженности работы;



непосредственного участия в реализации государственных программ Российской Федерации и государственных программ Новгородской области.

Выплата за интенсивность труда устанавливается в размере до 400% должностного оклада на срок до одного календарного года.

2.14. Выплата за высокие результаты работы осуществляется одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством спорта Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100 % должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, в размере до 80 % должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района, в размере до 60 % должностного оклада.

2.15. Выплата за стаж непрерывной работы в сфере деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 3.13 настоящего Положения

2.16. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения один раз в год до 31 декабря отчетного года (приложение № 3) и отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, по форме согласно Приложения 4 к Положению (далее отчет) и направляет их в оценочную комиссию, созданную управлением по спорту и молодежной политике.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения готовят отчеты об оценке эффективности деятельности (приложение № 5) ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и направляют их в оценочную комиссию, созданную учреждением.

Составы и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждаются приказом управления по спорту и молодежной политике;

для осуществления оценки эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения утверждаются приказом учреждения.

Оценочная комиссия, созданная управлением по спорту и молодежной политике, рассматривает отчеты руководителя учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя

в соответствии с показателями эффективности деятельности в баллах (приложение № 6).

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчетов руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная управлением по спорту и молодежной политике, готовит предложение о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) заместителя руководителя и главного бухгалтера (заместителю руководителя и главному бухгалтеру) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения – управлением и оформляется приказом управления;

в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Перечень показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается руководителем и утверждается локальным актом учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) в соответствии с приложением № 2 к Положению.

3.3. Оплата труда тренеров учреждения производится из расчета тренерской нагрузки, а также фактической численности занимающихся в группе в пределах установленного максимального количества в соответствии с программой спортивной подготовки по избранному виду спорта.

Оплата труда тренеров (включая старшего) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности занимающихся в группе в пределах установленного максимального количества.

Оплата труда тренеру устанавливается из расчета от установленного оклада за каждого занимающегося в процентном отношении.

Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося (процент от должностного оклада):

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Период	Норматив оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (% от ставки)		
			группа видов спорта <*>		
			I	II	III
1.	Начальной подготовки	до одного года обучения	3	3	3
		свыше одного года обучения	6	5	4
2.	Учебно-тренировочный	первые два года обучения	9	8	7
		свыше двух лет обучения	15	13	11
3.	Спортивного совершенствования	до одного года	24	21	18
		свыше года	39	34	29
4.	Высшего спортивного мастерства	весь период	устанавливается руководителем учреждения		

Примечание: Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

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

к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

На всех этапах обучения оплата труда тренеров по смежным видам спорта (хореография и др.) при условии одновременной работы с занимающимися производится в размере до 50 % оклада (тарифной ставки), предусмотренном для основного тренера.

Норма часов тренерской работы (тренерской нагрузки) за ставку заработной платы (нормируемая часть) тренерам (старшим тренерам) учреждения устанавливается в объеме 24 часа в неделю.

Оплата труда за замещение отсутствующего тренера-преподавателя производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки по приказу руководителя учреждения.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно замещаемой ставке заработной платы с учетом наполняемости учебных групп (количества занимающихся) в одинарном размере, оплата которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

Для расчета заработной платы тренерам (включая старшего) руководитель учреждения ежегодно на начало учебного года или на момент изменения условий оплаты труда утверждает тарификационные списки.

3.4.К должностным окладам тренерам учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;

коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

3.5.Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации и устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,8;

первая квалификационная категория – 0,5;

вторая квалификационная категория – 0,3.

3.6.Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, может устанавливаться на тренировочный или календарный год.

При наличии у работника учреждения нескольких государственных или ведомственных званий или наград повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду по выбору работника учреждения.

Повышающий коэффициент за опыт и достижения работниками, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федера-	0,5 - 1,0

	ции»; 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»	
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,4 - 0,5
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,2 - 0,4
4.	За другие ведомственные награды и звания по усмотрению департамента на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области	0,1 - 0,2

3.7.Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу тренера учреждения устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового, тренировочного) 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).

Если в период действия повышающего коэффициента за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к окладу (должностному окладу) заместителя директора учреждения спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента к окладу рекомендуется соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер повышающего коэффициента к окладу (ставке) за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) (ставке) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	иным специалистам
1	2	3	4	5	6
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,02	до 0,10
		2 - 3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4 - 6	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		участие	До 0,8	до 0,08	до 0,04
2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2 - 3	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		4 - 6	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,6	до 0,06	до 0,03
3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2 - 3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4 - 6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2 - 3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4 - 6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2 - 3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4 - 6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
<b>2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно</b>					
1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 1,00	до 0,10	до 0,05
		2 - 3	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		4 - 6	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,40	до 0,04	до 0,02
2.	Первенство России	1	до 0,80	до 0,08	до 0,04

	(среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	2 - 3	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		4 - 6	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,20	до 0,02	до 0,01
3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		2 - 3	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		4 - 6	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		2 - 3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 1,00	до 0,10	до 0,05
		2 - 3	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		4 - 6	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,40	до 0,04	до 0,02
2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		2 - 3	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		4 - 6	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,20	до 0,02	до 0,01
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 0,60	до 0,06	до 0,03
		2 - 3	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		4 - 6	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
4.	За подготовку команды (членов команды), занявших	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		2 - 3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4 - 6	-	-	-

	места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	участие	-	-	-
--	--	---------	---	---	---

3.8.Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.9.С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются разделом 4 Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.10.Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплата молодому специалисту;

выплата за право использования в наименовании учреждения слова «олимпийский»;

выплата тренерам и иным специалистам, ранее проходившим спортивную подготовку в учреждении;

выплата за наставничество;

выплата за подготовку спортсмена высокого класса;

выплаты тренерам и иным специалистам учреждения, расположенного в сельской местности;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.11.Выплата за интенсивность труда с учетом интенсивности и напряженности выполняемой работы устанавливается в размере до 400 % оклада (должностного оклада) на срок до одного календарного года.



3.12. Выплата за высокие результаты работы осуществляется одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100 % должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, в размере до 80 % должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района, в размере до 60 % должностного оклада.

3.13. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости стажа работы в размерах:

от 2 до 5 лет	– 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	– 20 % должностного оклада;
от 10 лет до 15 лет	– 30 % должностного оклада;
свыше 15 лет	– 40 % должностного оклада.

Порядок и условия выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом учреждения. Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, состав которой утверждается приказом учреждения.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - постановлением Администрации муниципального района;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации и иных работников учреждений – приказом директора учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

3.14. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, имеющим статус молодого специалиста, устанавливается выплата на период первых четырех лет работы в учреждении в размере до 50 процентов минимального оклада в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

В рамках настоящего Положения статус молодого специалиста определяется при наличии условий, а именно:

возраст до 35 лет;

среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, полученное впервые;

впервые поступает на работу по полученной специальности;

заключает трудовой договор с учреждением не позднее 1 года после получения диплома государственного образца;

выполняет по основному месту работы норму часов.

Статус молодого специалиста однократно действителен в течение 4 лет с момента заключения с работником учреждения трудового договора. В случае

перевода из одной организации спортивной подготовки в другую статус за молодым специалистом сохраняется и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 4 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе руководителя учреждения по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации (пункты 5 - 8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

3.15. Выплаты к ставке заработной платы тренерам и иным специалистам муниципальных учреждений физической культуры и спорта, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своем наименовании слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания в размере 15 процентов.

3.16. Выплаты к ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ), за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.17. Выплаты к ставке заработной платы тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.18. Выплаты к ставке заработной платы тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.19. Выплаты тренерам и иным специалистам, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов

в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.20. Выплаты к ставке заработной платы тренерам и иным специалистам, осуществляющих спортивную подготовку, в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.21. Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляют на основании оценки эффективности их деятельности (приложение № 5).

Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается руководителем и утверждается локальным актом учреждения.

Работникам учреждения могут выплачиваться премияльные выплаты, не связанные с производственным процессом, при наступлении определенных событий (к юбилеям работников, к юбилею учреждения, профессиональному празднику, празднику 8 Марта, Дню защитника Отечества и т.п.)

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 % оклада (должного оклада).

4.2. Выплата работникам учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.3. Выплата работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплата работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повы-

шенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Выплата работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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 могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

4.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачивается в зависимости от степени секретных сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу):

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», – 50 % - 75 %;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – 30 % - 50 %;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10 % - 15 %;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», без проведения проверочных мероприятий – 5 % - 10 %.

При определении размера указанной надбавки учитываются объем сведений, к которым имеется доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в процентах от должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

#### 5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – управлением по спорту и молодежной политике и оформляется правовым актом управления;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

В случае смерти руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких род-

ственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – управлением по спорту и молодежной политике и оформляется правовым актом управления;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения.

---

Приложение № 1  
к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к административно-управленческому персоналу

№ п/п	Должность
1.	Директор учреждения
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к основному персоналу

№ п/п	Должность
1.	Инструктор-методист
2.	Инструктор по спорту
3.	Тренер
4.	Спортсмен

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к вспомогательному персоналу

№ п/п	Должность
1.	Уборщик служебных помещений
2.	Рабочий по обслуживанию электродвигателей (оператор котельной)
3.	Сторож
4.	Дворник
5.	Заведующий хозяйством
6.	Дежурный по спортивному залу
7.	Медицинский работник (медицинская сестра)
8.	Водитель мототранспортных средств
9.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники

Приложение № 2  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений сферы  
деятельности спортивных школ  
и спортивных школ олимпийского  
резерва, подведомственных  
управлению по спорту и молодежной  
политике Администрации  
муниципального района

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих  
должности работников культуры и спорта

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников культуры и спорта, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры и спорта первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5541=
1.2.	2 квалификационный уровень	5894=
2.	ПКГ «Должности работников культуры и спорта второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	6249=
2.2.	2 квалификационный уровень	6649=
2.3.	3 квалификационный уровень	6767=

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих  
должности медицинских и фармацевтических работников

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	



1.1.	1 квалификационный уровень	3891=
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4952=
2.2.	2 квалификационный уровень	5348=
2.3.	3 квалификационный уровень	5894=
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
3.1.	1 квалификационный уровень	6837=

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4363=
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4952=
2.2.	2 квалификационный уровень	5187=
2.3.	3 квалификационный уровень	5424=
2.4.	4 квалификационный уровень	5659=
2.5.	5 квалификационный уровень	5656=
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	6131=
3.2.	2 квалификационный уровень	6365=
3.3.	3 квалификационный уровень	6602=
3.4.	4 квалификационный уровень	6837=
3.5.	5 квалификационный уровень	6956=
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	7074=
4.2.	3 квалификационный уровень	7309=

## МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих  
общеотраслевые профессии рабочих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4009=
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	5070=

Приложение № 3  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
сферы деятельности спортивных школ  
и спортивных школ олимпийского  
резерва, подведомственных  
управлению по спорту и молодежной  
политике Администрации  
муниципального района

**ФОРМА ОТЧЕТА**  
об эффективности деятельности учреждения  
за \_\_\_\_\_ год

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
1.			
2.			
3.			
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			
1.			
2.			
3.			
<b>III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
1.			
2.			
3.			

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

(подпись)

(И.О.Фамилия)

Приложение № 4  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
сферы деятельности спортивных школ  
и спортивных школ олимпийского  
резерва, подведомственных управлению  
по спорту и молодежной политике  
Администрации муниципального района

**ФОРМА ОТЧЕТА**  
об эффективности деятельности руководителя учреждения  
за \_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

\_\_\_\_\_ (должность, фамилия, имя, отчество работника руководителя учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
1.			
2.			
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			
1.			
2.			
<b>III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
1.			
2.			

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (И.О.Фамилия)

Приложение № 5  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
сферы деятельности спортивных школ  
и спортивных школ олимпийского  
резерва, подведомственных  
управлению по спорту и молодежной  
политике Администрации  
муниципального района

ФОРМА ОТЧЕТА  
об эффективности деятельности работника учреждения  
за \_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество работника учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффек- тивности деятель- ности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			

Работник учреждения

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(И.О.Фамилия)

Приложение № 6  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
сферы деятельности спортивных школ  
и спортивных школ олимпийского  
резерва, подведомственных  
управлению по спорту и молодежной  
политике Администрации  
муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**  
эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1.	Выполнение муниципального задания	выполнение муниципального задания выше 100 процентов - 10 от 90 до 99 процентов – 5 ниже 90 процентов - 0	10
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2

1.3.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного обеспечения деятельности учреждения	оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного обеспечения деятельности учреждения	10
1.4.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания услуг/выполнения работ	отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	2
		наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	-2
1.5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новгородской области	10
1.6.	Наличие и работа органов самоуправления: совета учреждения, педагогического совета и др. (планы, протоколы, приказы)	проведение не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения	8
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	5
		нарушение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам,	-2

	редной финансовый год	проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	
2.2.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	5
2.3.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания, внебюджетных средств	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	10
		наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-5
		наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-5
<b>3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами</b>			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими услуги	доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими услуги, составляющая 90 %	10
		доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/выполняющими государственные работы, составляющая менее 90 %	8
3.2.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих услуги	соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих услуги	5
3.3.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Новгородской области	доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Новгородской области	10



	отношений средне- месячной заработ- ной платы в Новго- родской области		
3.4.	Осуществление ме- роприятий по орга- низации заключения дополнительных соглашений к трудо- вым договорам (тру- довых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффек- тивного контракта в соответствии с ре- комендациями Ми- нистерства труда и социальной защи- ты Российской Федерации	осуществление мероприятий по орга- низации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эф- фективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства тру- да и социальной защиты Российской Федерации	5

## Примерное положение

по оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сферы «молодежная политика», подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района

### 1. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы «молодежная политика», подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района (далее управление, Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 405-03 «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.2. Система оплаты труда работников состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти области, Администрации муниципального района.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Управление устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (приложение № 1).

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (приложение № 1).

2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (приложение № 1), и составляет 1 размер их заработной платы. Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года оценочной комиссией управления.

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается управлением в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должного оклада руководителя учреждения.

2.6.С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются разделом 4 Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.7.Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.Выплата за интенсивность труда устанавливается с учетом:

интенсивности и напряженности работы;

непосредственного участия в реализации государственных программ Российской Федерации и государственных программ Новгородской области.

Выплата за интенсивность труда устанавливается в размере до 400% должностного оклада на срок до одного календарного года.

2.9.Выплата за высокие результаты работы осуществляется единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством образования Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района, в размере до 60% должностного оклада.

2.10.Выплата за стаж непрерывной работы в сфере деятельности «молодежная политика» руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с подпунктом 3.4.4 настоящего Положения

2.11. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад работника учреждения состоит из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Минимальный оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

При применении повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников учреждения: по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада, руб.
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	инструктор-методист	5690=
3 квалификационный уровень	методист, старший педагог дополнительного образования	6325=

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада, руб.
1	2	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью	4215=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	4600=
5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе	6765=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	7485=

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений	3234=
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при вы-	3300=

### 3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.4.2. Выплата за интенсивность труда устанавливается с учетом: интенсивности и напряженности работы;

непосредственного участия в реализации государственных программ Российской Федерации и государственных программ Новгородской области.

Выплата за интенсивность труда устанавливается в размере до 400% должностного оклада на срок до одного календарного года.

3.4.3. Выплата за высокие результаты работы осуществляется одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством образования Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района, в размере до 60 % должностного оклада.

3.4.4 Выплата за стаж производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

- |                 |                             |
|-----------------|-----------------------------|
| от 2 до 5 лет   | - 10 % должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет  | - 15% должностного оклада;  |
| от 10 до 15 лет | - 20% должностного оклада;  |
| от 15 до 20 лет | -25 % должностного оклада   |
| свыше 20 лет    | - 30% должностного оклада.  |

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения постановлением Администрации муниципального района;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации и иных работников учреждений – приказом директора учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплата работникам учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.2. Выплата работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплата работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Выплата работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного окла-



да) 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 могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

## 5. Порядок премирования работников учреждений

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения один раз в год до 31 декабря отчетного года и отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, по форме согласно приложению № 3 к Положению (далее отчет) и направляет их в оценочную комиссию, созданную управлением.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения готовят отчеты об оценке эффективности деятельности, ежеквартально до 1 числа

месяца, следующего за отчетным периодом, по форме согласно приложению № 3 к Положению и направляют их в оценочную комиссию.

Составы и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждаются правовым актом управления;

для осуществления оценки эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения утверждаются локальным актом учреждения.

Оценочная комиссия рассматривает отчеты руководителя учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчетов руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная управлением, готовит предложение о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) заместителя руководителя и главного бухгалтера (заместителю руководителя и главному бухгалтеру) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения – управлением и оформляется приказом управления;

в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Перечень показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается руководителем и утверждается локальным актом учреждения.

5.2. Премииальные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности. Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается учреждением и утверждается локальным актом учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности ежемесячно до 1 числа месяца, следующего за отчетным месяцем и ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, и направляет его в оценочную комиссию.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются локальным актом учреждения.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается учреждением и утверждается локальным актом учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения и оформляется приказом учреждения.

Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

#### 6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, работнику учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – управлением и оформляется

правовым актом управления;

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера, работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

6.2. В случае смерти руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – управлением и оформляется правовым актом управления;

в отношении работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

6.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя, заместителя, главного бухгалтера, работника учреждения.

---

Приложение № 1  
к примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
учреждений сферы «молодежная политика»,  
подведомственных управлению по спорту  
и молодежной политике Администрации  
муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к административно-управленческому персоналу

№ п/п	Должность
1.	Директор учреждения
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к основному персоналу

№ п/п	Должность
1.	Начальник центра
2.	Методист

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к вспомогательному персоналу

№ п/п	Должность
1.	Уборщик служебных помещений
2.	Сторож
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений сферы «молодежная  
политика», подведомственных  
управлению по спорту  
и молодежной политике  
Администрации  
муниципального района

Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере молодежной политики				
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	количество возбужденных дел об административных правонарушениях, предписания	да/нет	5	наличие принятых решений об административных наказаниях, предписания – 0 б.; отсутствие – 5 б.
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	да/нет	3	отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 3 б.; наличие жалоб – 0 б.

1.3.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	% выполнения муниципального задания	95 % - 100%	1	(А/В)*100%, где А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. Отчетные данные и документы, направленные учредителю о внесении изменений в муниципальное задание в соответствии с объективными причинами, 95-100%% - 1 б., менее 95 % - 0 б.
1.4.	Состояние территории образовательной организации	наличие замечаний/отсутствие замечаний	да/нет	2	2 б. - отсутствие замечаний, 0 б. - наличие замечаний
1.5.	Уровень готовности организации к началу учебного года, к отопительному сезону	акт приемки	да/нет	2	акт приемки без замечаний, паспорт готовности к отопительному сезону – 2 б.
ИТОГО по разделу - 13 баллов					

2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере молодежной политики	размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере молодежной политики)	да/нет	5	на сайте размещены все наименования необходимой информации и копий документов – 5 б., при отсутствии одного или нескольких – 0 б. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)
		регулярное обновление информации об организации на сайте (десятидневный срок обновления информации)	да/нет	3	соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта – 3 б.; нарушение установленных сроков – 0 б. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)
ИТОГО по разделу - 8 баллов					
3.	Функционирование системы государственно - общественного управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организацией в решении актуальных задач функционирования и развития организации в соответствии с уставом	протоколы заседаний	выполнение требований, зафиксированных локальным актом	4	соответствие содержания протоколов заседаний органов управления организацией и периодичности их заседаний установленному ло-



					кальным актом по- рядку за отчетный период. Выполнение усло- вий – 4 б.; нет – 0 б.
ИТОГО по разделу - 4 балла					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Доля специалистов организации, прошедших курсовую подготовку по повышению квалификации	% работников, своевременно прошедших повышение квалификации	50 % и более	5	(А/В)*100%, где А- работники, прошедшие повышение квалификации; В – общее количество работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, приказы по организации. Наличие 50 % и более – 5 б.; отсутствие – 0 б.
ИТОГО по разделу - 5 баллов					
5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на реализацию приоритетных направлений молодежной политики				
5.1.	Доля молодежи, задействованной в программах, проектах, разработанных и реализуемых организацией, от общего количества моло-	%	20 % и более	4	(А/В)*100%, где А – количество молодежи, задействованной в программах,

	дежи, проживающей на территории района				<p>проектах, разработанных и реализуемых организацией за отчетный период;</p> <p>В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.</p> <p>Наличие 20 % и более – 4 б.;</p> <p>10 % - 20 % - 2 б.;</p> <p>менее 10 % – 0 б.</p>
5.2.	Доля молодежи, вовлеченной в проведение акций, направленных на формирование здорового образа жизни, проводимых организацией, от общего количества молодежи, проживающей на территории района	%	20 % и более	4	<p><math>(A/B) * 100\%</math>, где</p> <p>A – количество молодежи, вовлеченной в проведение акций, направленных на формирование здорового образа жизни, проводимых организацией за отчетный период;</p> <p>B – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.</p> <p>Наличие 20 % и бо-</p>

					<p>лее – 4 б.;</p> <p>10 % - 20 % - 2 б.;</p> <p>менее 10 % – 0 б.</p>
5.3.	<p>Доля молодежи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации, вовлеченной в долговременную (не менее одного года), социально-активную и социально-значимую деятельность, трудоустроенных</p>	%	100%	4	<p><math>(A/B)*100\%</math>, где</p> <p>A – количество молодежи, вовлеченной в долговременную (не менее одного года) социально-активную и социально-значимую деятельность, трудоустроенных за отчетный период;</p> <p>B – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.</p> <p>Наличие 100 % – 4 б.;</p> <p>50-99% - 2 б.;</p> <p>0-49%-0%</p>
5.4.	<p>Доля молодежи, охваченной организованным досугом в учреждениях культуры, спорта, клубах, общественных организациях и других</p>	%	100 % и более	5	<p><math>(A/B)*100\%</math>, где</p> <p>A – количество молодежи, задействованной в проектах Федерального агентства по делам молодежи за отчетный пе-</p>

					риод; В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период. Наличие 60 % и более – 5 б.; 40 % - 60 % - 3 б.; 60% - 80% - 4б.; 80% - 100% - 5б.
5.5.	Результативность участия молодежи в мероприятиях (наличие победителей районных, областных конкурсов, конкурсов федерального уровня)	наличие/ отсутствие	да/нет	5	да – 5 б.; нет – 0 б.
<b>ИТОГО по разделу - 22 балла</b>					
6.	<b>Содействие в организации летнего отдыха, здорового образа жизни</b>				
6.1.	Наличие комплекса мероприятий, направленных на содействие в организации летнего отдыха, здорового образа жизни	план мероприятий	да/нет	3	наличие в организации плана, отчета о выполнении плана – 3 б.; отсутствие – 0 б.
6.2.	Доля молодежи (от 14 до 30 лет), охваченной профильными лагерями	%	не менее 30 %	5	(А/В) * 100%, где А – количество молодежи (от 14 до 30 лет), охваченной профильными лагерями в течение ка-

					<p>лендарного года;  В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчётный период.  Выполнение условий – 5 б.;  нет – 0 б.</p>
6.3.	<p>Доля молодежи (от 14 до 30 лет), принимающей участие во всероссийских, межрегиональных, областных, муниципальных молодежных форумах и слетах</p>	%	не менее 30 %	5	<p><math>(A/B) * 100\%</math>, где  А – количество молодежи (от 14 до 30 лет), принимающей участие во всероссийских, межрегиональных, областных молодежных форумах за отчетный период;  В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.  Выполнение условий – 5 б.;  нет – 0 б.</p>
ИТОГО по разделу - 13 баллов					

7.	Содействие в организации труда и занятости молодежи				
7.1.	Доля молодежи (от 14 до 30 лет), занятой в трудовых бригадах, студенческих трудовых отрядах, созданных на территории района, от общего числа трудоспособной молодежи, проживающей на территории района	%	3,0 %	5	<p>(А/В) * 100%, где  А – количество молодежи (от 14 до 30 лет), занятой в трудовых бригадах, студенческих трудовых отрядах, созданных на территории района, за отчетный период;  В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.  Выполнение условий – 5 б.;  нет – 0 б.</p>
7.2.	Доля молодежи района, принимающей участие в добровольческой деятельности, от общего числа молодежи, проживающей на территории района	%	7,0 % и более	5	<p>(А/В) * 100%, где  А – количество молодежи, принимающей участие в добровольческой деятельности, за отчетный период;  В – количество молодежи, проживающей на территории</p>

					района на отчетный период. Выполнение условий – 5 б.; нет – 0 б.
7.3.	Доля депутатов, из числа молодых людей, законодательного органа власти района	%	0,2 %	4	(А/В) * 100%, где А – количество депутатов, из числа молодых людей, законодательного органа власти района, за отчетный период; В – количество молодежи от 20 до 30 лет, проживающей на территории района на отчетный период. Выполнение условий – 4 б.; нет – 0 б.
ИТОГО по разделу - 14 баллов					
8.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
8.1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату	наличие/отсутствие	да/нет	3	данные квартальной бюджетной отчетности Наличие замечаний – 0 б.; отсутствие – 3 б.

8.2.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы работников обеспечивающих деятельность по реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики	%	100%	5	(А/В) * 100%, где А- среднемесячная номинально начисленная заработная плата работников по данным статистического отчета за отчетный период; В – не менее значения, определенного распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 20190-р за отчетный период. Менее - 0 б., 100 % - 5 б.
8.3.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности, в бюджете учреждения за отчетный период	%	1 %-50 %	5	(А/В) * 100%, где А - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направлен-



					ных в организацию для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный период) Менее 1 % - 0 б., от 1% до 50 % - 3 б., свыше 50% - 5 б.
8.4.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	наличие/отсутствие	да/нет	5	акты проверок, результаты мониторинга, данные бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 б.; отсутствие – 5 б.
ИТОГО по разделу - 18 баллов					
9.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
9.1.	Итоги независимой оценки качества работы организации	не менее 75 % от максимально возможного количества баллов	75% - 100 %	3	информация Общественного Совета при Администрации муниципального района
ИТОГО по разделу - 3 балла					
ОБЩИЙ ИТОГ - 100 баллов					

Приложение № 3  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений сферы «молодежная  
политика», подведомственных  
управлению по спорту  
и молодежной политике  
Администрации муниципального  
района

ФОРМА  
перечня показателей эффективности деятельности работников  
учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			

## Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности «спорт», подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района

### 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности «спорт», подведомственных управлению по спорту и молодежной политике Администрации муниципального района, (далее управление по спорту и молодежной политике, Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 405-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.2. Система оплаты труда работников состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти области, муниципального района.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Управление по спорту и молодежной политике устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, (приложение № 1).

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности

этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (приложение № 1).

2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (приложение № 1), и составляет 1 размер их заработной платы. Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года оценочной комиссией управления.

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается управлением в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % - 30 % ниже должного оклада руководителя учреждения.

2.6. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются разделом 4 Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.7.Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.Выплата за интенсивность труда устанавливается с учетом:

интенсивности и напряженности работы;

непосредственного участия в реализации государственных программ Российской Федерации и государственных программ Новгородской области.

Выплата за интенсивность труда устанавливается в размере до 400% должностного оклада на срок до одного календарного года.

2.9.Выплата за высокие результаты работы осуществляется единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством спорта Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района, в размере до 60% должностного оклада.

2.10.Выплата за стаж непрерывной работы в сфере деятельности «спорт» руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 3.7 настоящего Положения.

2.11.Премиальные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются за счет

экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения один раз в год до 31 декабря отчетного года и отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, по форме согласно приложению № 3 к Положению (далее отчет) и направляет их в оценочную комиссию, созданную управлением по спорту и молодежной политике.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения готовят отчеты об оценке эффективности деятельности, ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, по форме согласно приложению № 3 к Положению и направляют их в оценочную комиссию.

Составы и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждаются правовым актом управления по спорту и молодежной политике;

для осуществления оценки эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения утверждаются локальным актом учреждения.

Оценочная комиссия рассматривает отчеты руководителя учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчетов руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная управлением, готовит предложение о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) заместителя руководителя и главного бухгалтера (заместителю руководителя и главному бухгалтеру) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения – управлением по спорту и молодежной политике и оформляется приказом управления по спорту и молодежной политике;

в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Перечень показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается руководителем и утверждается локальным актом учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) (приложение № 2 к Положению).

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются разделом 4 Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Выплата за интенсивность труда устанавливается с учетом интенсивности и напряженности выполняемой работы в размере до 400% оклада (должностного оклада) на срок до одного календарного года.

3.6. Выплата за высокие результаты работы осуществляется одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками

отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района, в размере до 60% должностного оклада.

3.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении производятся дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 2 до 5 лет – 10 % оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет – 20 % оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет – 30 % оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет – 40 % оклада (должностного оклада).

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - постановлением Администрации муниципального района;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации и иных работников учреждений – приказом директора учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

3.8. Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности. Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается учреждением и утверждается локальным актом учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности ежемесячно до 1 числа месяца, следующего за отчетным месяцем и ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, и направляет его в оценочную комиссию.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются локальным актом учреждения.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности



деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается учреждением и утверждается локальным актом учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения и оформляется приказом учреждения.

Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада).

4.2. Выплата работникам учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.3. Выплата работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплата работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повы-

шенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Выплата работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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 могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь

в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, работнику учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – управлением по спорту и молодежной политике и оформляется правовым актом управления по спорту и молодежной политике;

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера, работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – управлением по спорту и молодежной политике и оформляется правовым актом управления по спорту и молодежной политике;

в отношении работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя, заместителя, главного бухгалтера, работника учреждения.

---

Приложение № 1  
к примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
учреждений сферы деятельности «спорт»,  
подведомственных управлению по спорту  
и молодежной политике  
Администрации муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к административно-управленческому персоналу

№ п/п	Должность
1.	Директор учреждения
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к основному персоналу

№ п/п	Должность
1.	Инструктор-методист
2.	Инструктор по спорту

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
относящихся к вспомогательному персоналу

№ п/п	Должность
1.	Специалист по персоналу
2.	Бухгалтер
3.	Менеджер по рекламе и связям с общественностью
4.	Медицинская сестра
5.	Уборщик служебных помещений
6.	Аппаратчик химводоочистки
7.	Сторож
8.	Дворник
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
10.	Дежурный по спортивному залу
11.	Дезинфектор
12.	Слесарь-сантехник
13.	Электромонтер
14.	Администратор

15.	Кассир
16.	Контролер
17.	Заведующий хозяйством
18.	Лаборант

Приложение №2  
к примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
учреждений сферы деятельности «спорт»,  
подведомственных управлению по спорту  
и молодежной политике Администрации  
муниципального района

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих  
должности работников культуры и спорта

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5380=
1.2.	2 квалификационный уровень	5722=
2.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
2.1	1 квалификационный уровень	6067=
2.2.	2 квалификационный уровень	6455=
2.3.	3 квалификационный уровень	6570=

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих  
должности медицинских и фармацевтических работников

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, в соответствии с ПКГ, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический пер-	

	сонал первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	3778=
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4808=
2.2.	2 квалификационный уровень	5192=
2.3.	3 квалификационный уровень	5722=
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
3.1.	1 квалификационный уровень	6638=

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, в соответствии с ПКГ, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4236=
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4808=
2.2.	2 квалификационный уровень	5036=
2.3.	3 квалификационный уровень	5266=
2.4.	4 квалификационный уровень	5494=
2.5.	5 квалификационный уровень	5722=
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	5952=
3.2.	2 квалификационный уровень	6180=
3.3.	3 квалификационный уровень	6410=
3.4.	4 квалификационный уровень	6638=
3.5.	5 квалификационный уровень	6753=

## МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих  
общеотраслевые профессии рабочих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые профессии рабочих в соответствии с ПКГ, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	3892=
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4922=



Приложение №3  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений сферы  
деятельности «спорт»,  
подведомственных управлению  
по спорту и молодежной политике  
Администрации муниципального  
района

Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя  
учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1.	Выполнение муниципального задания	выполнение муниципального задания в сравнении с уровнем прошлого года:  выше 100 процентов - 15 от 90 до 99 процентов – 10 ниже 90 процентов - 0	15
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	соблюдение мер (отсутствие предписаний, представлений, замечаний): противопожарной и антитеррористической безопасности,	5
		правил по охране труда,	5
		санитарно-гигиенических правил.	5
1.3.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления муниципальных услуг/выполнения работ	отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	10
		наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания	-2

		государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	
1.4.	Количество мероприятий проводимых в учреждении	количество мероприятий, проводимых в учреждении, в соответствии с календарным планом учреждения	10
<b>2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя</b>			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	соблюдение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	10
		нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	-2
2.2.	Привлечение внебюджетных средств, направленных на укрепление материально-технической базы учреждения	привлечение внебюджетных средств, направленных на укрепление материально-технической базы учреждения	20
<b>3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами</b>			
3.1.	Обеспечение стабильности или роста заработной платы работников учреждения	обеспечение стабильности или роста средней заработной платы работников учреждения	20
3.2.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	в размере 3 процента среднесписочной численности работников	