



**Российская Федерация
Новгородская область**

АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.08.2024 № 1299
г. Пестово

Об утверждении примерных
Положений об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
управлению по физической
культуре и спорту Администрации
муниципального округа

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерные положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа.

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа;

1.2. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности «спорт», подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Пестовского муниципального округа:

от 07.03.2024 № 368 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации муниципального округа».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

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

Заместитель Главы Администрации

муниципального округа

С.Б.Виноградова

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального округа
от 22.08.2024 № 1299

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа

1. 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 физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа (далее управление по ФКиС), (далее 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 Администрации Пестовского муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

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

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

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

1.5. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должностей, предусматривающих категорийность.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Решения об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимаются руководителями учреждений в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положениями (примерными положениями) об оплате труда работников учреждений (далее положения об оплате труда работников учреждений).

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам учреждений, 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).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы.

1.8 Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителей учреждений, рассматриваются созданной в Администрации Пестовского муниципального округа оценочной комиссией (далее оценочная комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается распоряжением Администрации муниципального округа.

1.9 Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений.

1.10. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальными нормативными актами учреждений для работни-

ков учреждений, рассматриваются созданными в учреждениях оценочными комиссиями работников учреждений (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом директора учреждения.

1.11. Перечень должностей (профессий) работников учреждений, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу, определен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

1.12. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности работников учреждений.

1.13. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

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. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – приказом (распоряжением) учредителя;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения - руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, ежегодно устанавливается по предложению управления по ФКиС Администрацией Пестовского муниципального округа в кратности до 3,0 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением оценочной комиссии и оформляется распоряжением Администрации

Пестовского муниципального округа.

В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

В случае создания нового учреждения 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 среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается Администрацией Пестовского муниципального округа на основании решения оценочной комиссии по предложению управления по ФКиС в кратности до 2,5.

В случае создания нового учреждения 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 заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный

год.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.6. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере до 3 процентов объема доходов, полученных от платных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации муниципального округа.

2.7. Руководителю учреждения и заместителям руководителя учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу.

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

Повышающий коэффициент к окладу заместителей руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года и оформляется распоряжением Администрации муниципального округа в пределах фонда оплаты труда.

2.8. К должностному окладу руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент: коэффициент квалификации; коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады.

2.9. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу руководителя, 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

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

При наличии у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения нескольких государственных или ведомственных званий или наград повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, уста-

навливается за одно звание или награду по выбору руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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 усмотрению департамента на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области	0,1 – 0,2

2.11. К должностному окладу руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки обучающегося, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, применяется повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке обучающегося (команды обучающихся).

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

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке обучающегося (команды обучающихся) к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного обучающимся 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 обучающегося (команды обучающихся) к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения обучающийся 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 обучающегося (команды обучающихся) руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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
1. Официальные международные спортивные соревнования			
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 Европы	1	до 0,08
		2-3	до 0,05
		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	1	до 0,04
		2-3	до 0,03
		4-6	до 0,02

1	2	3	4
	Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	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 (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,04
		2-3	до 0,03
		4-6	до 0,02
		участие	до 0,01

1	2	3	4
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	-

2.12. Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностным окладам заместителю руководителя, главного бухгалтера принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом решения оценочной комиссии. В отношении руководителя принимается Администрацией Пестовского муниципального округа на основании решения оценочной комиссии.

2.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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 и награждениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального округа, в размере до 60% должностного оклада.

2.17. Выплата за стаж непрерывной работы в сфере деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 3.16 настоящего Положения

2.18. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

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. Руководитель учреждения обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

3.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих управления по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих управления по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и служащих управления по физической культуре и спорту Администрации муниципального округа на установленную численность муниципальных служащих и служащих Администрации муниципального округа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и

доводится управлением по физической культуре и спорту до руководителя подведомственного учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей») на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Ответственность за соблюдение уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и служащих управления по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

3.4. 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.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения (за исключением тренеров-преподавателей) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ). Минимальные размеры окладов устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Положению. Конкретный размер должностного оклада работников учреждения устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

3.6. Оплата труда тренеров-преподавателей учреждения производится из расчета нагрузки тренера-преподавателя, а также фактической численности занимающихся в группе в пределах установленного максимального количества в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки по избранному виду спорта.

Оплата труда тренеров-преподавателей (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-преподавателю устанавливается из расчета от установленного размера оклада (ПКГ, Приложение 2) за каждого занимающегося в процентном отношении.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного обучающегося (процент от должностного оклада):

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Период	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя 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-преподавателей по смежным видам спорта (хореография и др.) при условии одновременной работы с обучающимися производится в размере до 50 % оклада (тарифной ставки), предусмотренном для основного тренера-преподавателя.

Оплата труда за замещение отсутствующего тренера-преподавателя производится со дня начала замещения, исходя из заработной платы отсутствующего тренера-преподавателя, по приказу руководителя учреждения.

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

3.7. К должностным окладам тренеров-преподавателей 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 обучающегося (команды обучающихся).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые оклады.

3.8. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу тренеров-преподавателей 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;

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

При наличии у тренеров-преподавателей 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 Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спор-	0,5-1,0

	та 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

3.10. Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке обучающегося (команды обучающихся) к должностному окладу тренера-преподавателя учреждения устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке обучающегося - 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 обучающегося (команды обучающихся) к должностному окладу тренера-преподавателя 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 обучающегося (команды обучающихся) к должностному окладу тренера-преподавателя обучающийся 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 обучающегося (команды обучающихся) тренерам-преподавателям устанавливается в следующих размерах:

№ № п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета	Размер повышающего коэффициента к окладу (ставка) за результативную	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) (ставка) за подго-
---------------	--	-------------------------------------	---	---

1	2	занятого места	подготовку одного обучающегося (команды обучающихся)	товку и (или) участие в подготовке одного обучающегося(команды обучающихся)	
				тренерскому составу	иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
11.	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
12.	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
13.	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
1	2	3	4	5	6
14.	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
15.	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	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
21.	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
22.	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
23.	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	-	-	-
24.	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					
31.	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
32.	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
33.	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	-	-	-

34.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

3.11. 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.

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

3.13. 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»;

выплаты тренеру-преподавателю при трудоустройстве в организацию, где он проходил спортивную подготовку или обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по виду спорта в качестве спортсмена или обучающегося;

выплата за наставничество;

выплата за подготовку обучающегося высокого класса;

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

премиальные выплаты по итогам работы.

3.14. 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.

3.15. 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 округа в размере до 60% должностного оклада.

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

от 1 до 5 лет	- 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	-15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	-20% должностного оклада;
свыше 15 лет	-30% должностного оклада.

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

руководителю учреждения распоряжением Администрации муниципального округа;

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.

3.17. Тренерам-преподавателям, осуществляющим обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по виду спорта, на начальном и учебно-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 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;

первые 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.

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

3.19. Выплаты к ставкам заработной платы тренеров-преподавателей этапа начальной подготовки (НП) и учебно-тренировочного этапа (УТЭ), за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, обучающихся по дополнительным программам спортивной подготовки по виду спорта в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.20. Выплаты к ставке заработной платы тренеру-преподавателю при трудоустройстве в организацию, где он проходил спортивную подготовку или обучение по дополнительным образовательным программам спортивной

подготовки по виду спорта в качестве спортсмена или обучающегося в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.21. Выплаты к ставке заработной платы тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по виду спорта в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.22. Выплаты тренерам-преподавателям и иным специалистам, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке обучающегося, 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.

3.23. Выплаты к ставке заработной платы тренерам-преподавателям и иным специалистам, осуществляющих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по виду спорта, в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере до 15 процентов от должностного оклада.

3.24. Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4 . Выплаты компенсационного характера

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

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Конкретный размер повышения оплаты в отношении руководителя учреждения, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказом учредителя.

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2.3 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.2.4. В случае привлечения к работе работника в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.2.2.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.2.2.6. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 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 постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное вре-

мя устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт Администрации Пестовского муниципального округа, работникам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

5. Порядок премирования работников учреждений

5.1. Премирование руководителей учреждений:

5.1.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности учреждения в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

5.1.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждений проводится один раз в год не позднее 30 января года, следующего за отчетным, руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

5.1.3. Оценка эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений осуществляется оценочной комиссией Администрации Пестовского муниципального округа.

5.1.4. Руководители учреждений в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности, в письменном виде, подписанные руководителем учреждения или лицом, его замещающим, с проставленной печатью учреждения:

учреждений - ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным; руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

5.1.5. Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению в баллах.

По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия Администрации Пестовского муниципального округа готовит предложения о премировании руководителей учреждений (невыплате премии руководителям учреждений);

5.1.6. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период на основании критериев оценки эффективности деятельности в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению в зависимости от количества набранных баллов.

Один балл соответствует одному проценту.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100 % должностного оклада руководителя учреждения).

5.1.7. На основании предложений оценочной комиссии учредителем принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителей учреждений, которое оформляется правовым актом учредителя в течение 5 рабочих дней со дня поступления предложений оценочной комиссии.

5.2. Премирование работников учреждений (за исключением руководителей учреждений):

5.2.1. Премиальные 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.

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

5.2.2. Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, и направляет его в оценочную комиссию 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.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %.

5.2.3. 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 учре-

ждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения и оформляется приказом учреждения.

5.3 Премия не выплачивается в случае:

1) если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, работником учреждения, составит меньше 50 процентов;

2) несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 5.1.4, 5.2.2 настоящего Положения;

3) наличия дисциплинарного взыскания в виде выговора у руководителя учреждения, работника учреждения в отчетном периоде.

При наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии сокращается на 10 процентов.

5.4. Основанием для установления премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений является правовой акт учредителя, работникам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

5.5. Премия по итогам работы за определенный период начисляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты на данный отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

5.6. По решению руководителя учреждения работнику учреждения может выплачиваться единовременная премия в размере до одного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда в случаях:

юбилейной даты (юбилейной датой считается дата достижения работником возраста 50 лет и далее, каждые последующие 5 лет);

профессионального праздника;

выхода на пенсию.

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 – учредителем и оформляется распоряжением Администрации Пестовского муниципального округа;

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 – учредителем и оформляется распоряжением Администрации Пестовского муниципального округа;

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 муниципаль-
ных бюджетных учреждений сферы
деятельности спортивных школ и
спортивных школ олимпийского ре-
зерва, подведомственных управлению
по физической культуре и спорту Ад-
министрации Пестовского муниципаль-
ного округа

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 физической культуре
3	Тренер-преподаватель

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 физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

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

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

№ № п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры и спорта первого уровня»	
1.	1 квалификационный уровень	6560=
1.2.	2 квалификационный уровень	6978=
2.	ПКГ «Должности работников культуры и спорта второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень (техник по ремонту спортивной техники)	7397=
2.2.	2 квалификационный уровень (тренер)	7870=
2.3.	3 квалификационный уровень	8010=

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, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ № п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4606=
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1	1 квалификационный уровень	5863=
2.2.	2 квалификационный уровень	6331=
2.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	6978=
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
3.1.	1 квалификационный уровень	8094=

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, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

№ № п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5165=
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	5863=
2.2.	2 квалификационный уровень (заведующая хозяйственной частью)	6140=
2.3.	3 квалификационный уровень	6421=
2.4.	4 квалификационный уровень	6698=
2.5.	5 квалификационный уровень	6695=
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	

3.1.	1 квалификационный уровень	7258=
3.2.	2 квалификационный уровень	7535=
3.3.	3 квалификационный уровень	7815=
3.4.	4 квалификационный уровень	8094=
3.5.	5 квалификационный уровень	8234=
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	8374=
4.2.	3 квалификационный уровень	8652=

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, по ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

№ № п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, сторож (дворник))	4746=
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень (рабочий по обслуживанию электродвигателей)	6002=

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

(базовых) окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7252=

2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	7716=
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	8075=
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	8873=

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений сферы дея-

тельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа

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
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания: 100 процентов и выше - 10 от 80 до 99 процентов – 5 ниже 80 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	8
		При наличии замечаний, устраненных 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	2	3	4
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	5
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	Полное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подлежащей размещению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и поддержание ее в актуальном состоянии на конец отчетного периода	5
		Наличие публикаций в печатных и электронных средствах массовой информации сведений о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленных учреждением или корреспондентами (не менее 10 в год)	3
		Наличие у учреждения актуальной группы в социальных сетях	2
1.6.	Наличие и работа органов самоуправления: совета учреждения, педагогического совета и др.	Проведение не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения	5

1	2	3	4
	(планы, протоколы, приказы.)		
1.7.	Содержание зданий и прилегающей территории в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны Администрации Пестовского муниципального округа и управления по ФКиС	10
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности 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, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	-2
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	5
		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

1	2	3	4
3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами			
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 %	5
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	5
3.4.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	3

1	2	3	4
	социальной защиты Российской Федерации		
3.5	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	2
		Невыполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	-3
3.6.	Доля работников, являющихся членами профсоюза	Более 75 % от численности работников	10
		Более 50 % от численности работников	5

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений сферы дея-
тельности спортивных школ и спор-
тивных школ олимпийского резерва,
подведомственных управлению по
физической культуре и спорту Адми-
нистрации Пестовского муниципаль-
ного округа

ФОРМА ОТЧЕТА
об эффективности деятельности учреждения
за _____ год

(наименование учреждения)			
№ п/п	Наименование пока- зателя эффективно- сти деятельности учреждения	Критерий оценки эффективно- сти деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1.			
2.			
3.			
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1.			
2.			
3.			
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.			
2.			
3.			

Руководитель учреждения _____

И.О.Фамилия _____

(подпись)

Утверждено
постановлением Администрации
Пестовского муниципального района
от 22.08.2024 №1299

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности «спорт», подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы деятельности «спорт», подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа (далее управление по ФКиС), (далее 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 Администрации Пестовского муниципального района от 23.10.2014 №1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

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

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.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального харак-

тера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

1.5. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждений, 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).

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

Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

1.8. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений.

1.9. Перечень должностей (профессий) работников учреждений, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу, определен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

1.10 Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности работников учреждений.

1.11. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

1.12. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителей учреждений, рассматриваются созданной в Администрации Пестовского муниципального округа оценочной комиссией (далее оценочная комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается распоряжением Администрации муниципального округа

1.13. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальными нормативными актами учреждений для работников учреждений, рассматриваются созданными в учреждениях оценочными комиссиями работников учреждений (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом директора учреждения.

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. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации Пестовского муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения - руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, ежегодно устанавливается Администрацией Пестовского муниципального округа по предложению управления по ФКиС в кратности до 3,0 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии учредителя.

В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут

руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

В случае создания нового учреждения 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 среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается Администрацией Пестовского муниципального округа по предложению управления по ФКиС в кратности до 2,5.

В случае создания нового учреждения 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 заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены повышающие

коэффициенты к окладу.

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

Повышающий коэффициент к руководителю учреждения и окладу заместителей руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года Администрацией Пестовского муниципального округа по предложению управления по ФКиС и оформляется распоряжением Администрации муниципального округа в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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 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 округа, 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 3.9. настоящего Положения

2.11. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

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. Руководитель учреждения обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

3.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих управления по физической культуре и спорту Администрации Пестовского муниципального округа.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих управления по ФКиС определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и служащих управления по ФКиС Администрации муниципального округа на установленную численность муниципальных служащих и служащих Администрации муниципального округа управления по ФКиС и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится управлением по ФКиС до руководителя подведомственного учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к

уровню оплаты их труда, в том числе указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей») на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Ответственность за соблюдение уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и служащих управления по ФКиС несет руководитель и главный бухгалтер учреждения.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ).

Минимальные размеры окладов устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Положению. Конкретный размер должностного оклада работников учреждения устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

3.5. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должностей, предусматривающих категоричность.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решения об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимаются руководителями учреждений в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положениями (примерными положениями) об оплате труда работников учреждений (далее - положения об оплате труда работников учреждений).

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

3.7. 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.

3.8. При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются один или несколько из следующих критериев:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

использование передовых методов работы;

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

непосредственного участия в реализации государственных программ Российской Федерации и государственных программ Новгородской области, муниципальных программ Пестовского муниципального района;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

высокие результаты работы;

уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей.

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

3.9. 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 округа, в размере до 60% должностного оклада.

3.10. 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 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;

свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

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

руководителю учреждения - распоряжением Администрации муниципального округа;

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.

3.11. Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера

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

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Конкретный размер повышения оплаты в отношении руководителя учреждения, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказом учредителя.

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.2.2.3 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за

расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.2.2.4. В случае привлечения к работе работника в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, 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;

4.2.2.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2.6. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 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 Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ, в

соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт Администрации округа, работникам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

5. Порядок премирования работников учреждений

5.1. Премирование руководителей учреждений:

5.1.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности учреждения в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

5.1.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждений проводится один раз в год не позднее 30 января года, следующего за отчетным, руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

5.1.3. Оценка эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений осуществляется оценочной комиссией Администрации Пестовского муниципального округа.

5.1.4. Руководители учреждений в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности, в письменном виде, подписанные руководителем учреждения или лицом, его замещающим, с проставленной печатью учреждения:

учреждений - ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным; руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

5.1.5. Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению в баллах.

5.1.6. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период на основании критериев оценки эффективности деятельности в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению в зависимости от количества набранных баллов.

Один балл соответствует одному проценту.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в

максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100 % должностного оклада руководителя учреждения).

5.1.7. На основании предложений оценочной комиссии учредителем принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителей учреждений, которое оформляется правовым актом учредителя в течение 5 рабочих дней со дня поступления предложений оценочной комиссии.

5.2. Премирование работников учреждений (за исключением руководителей учреждений):

5.2.1. Премиальные 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.

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

5.2.2. Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, и направляет его в оценочную комиссию 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.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %.

5.2.3. 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.

5.3 Премия не выплачивается в случае:

1) если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, работником учреждения, составит меньше 50 процентов;

2) несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 5.1.4, 5.2.2 настоящего Положения;

3) наличия дисциплинарного взыскания в виде выговора у руководителя учреждения, работника учреждения в отчетном периоде.

При наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии сокращается на 10 процентов.

5.4. Основанием для установления премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений является правовой акт учредителя, работникам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

5.5. Премия по итогам работы за определенный период начисляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты на данный отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

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;

юбилейной даты (юбилейной датой считается дата достижения работником возраста 50 лет и далее последующие 5 лет);

выхода на пенсию;

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 – Администрацией Пестовского муниципального округа по предложению управления по ФКиС;

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, 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.

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.

7. Другие вопросы оплаты труда

Работникам учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения, а в отношении директоров учреждений – распоряжением Администрации Пестовского муниципального округа по предложению управления по ФКиС, могут выплачиваться единовременные денежные поощрения.

Единовременные денежные поощрения выплачиваются по итогам деятельности за год, в связи с празднованием «Дня защитника Отечества», Международного дня 8 марта, профессиональных праздников и в других случаях.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений сферы деятельности «спорт»,
подведомственных управлению по физиче-
ской культуре спорту
Администрации Пестовского муниципаль-
ного округа

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 физкультурно-спортивных организаций
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	Специалист центра тестирования ГТО
5	Медицинская сестра
6	Уборщик служебных помещений
7	Аппаратчик химводоочистки
8	Сторож
9	Дворник
10	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
11	Дежурный по спортивному залу
12	Дезинфектор
13	Слесарь-сантехник
14	Электромонтер
15	Администратор
16	Кассир

17	Контролер
18	Заведующий хозяйством
19	Лаборант

Приложение №2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений сферы дея-
тельности «спорт», подведомствен-
ных управлению по физической
культуре и спорту Администрации
Пестовского муниципального округа

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих
должности работников физической 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), утверждёнными 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	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	6368=
1.2.	2 квалификационный уровень	6774=
2.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
2.1	1 квалификационный уровень	7182=
2.2.	2 квалификационный уровень	7642=
2.3.	3 квалификационный уровень	7776=

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, утверждёнными 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	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4473=
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5692=
1.2.	2 квалификационный уровень	6147=
1.3.	3 квалификационный уровень	6774=
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
1.1.	1 квалификационный уровень	7858=

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, в соответствии с ПКГ, утверждёнными 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	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5014=
.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	5692=
2.2.	2 квалификационный уровень	5962=
2.3.	3 квалификационный уровень	6234=
2.4.	4 квалификационный уровень	6504=
2.5.	5 квалификационный уровень	6774=
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	7046=
3.2.	2 квалификационный уровень	7315=

3.3.	3 квалификационный уровень	7588=
3.4.	4 квалификационный уровень	7858=
3.5.	5 квалификационный уровень	7995=

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, утверждёнными 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	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4608=
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	5827=

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Специалист центра тестирования ГТО	7872=

Приложение №3
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений сферы дея-
тельности «спорт», подведомствен-
ных управлению по физической
культуре и спорту Администрации
Пестовского муниципального округа

**Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, руко-
водителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельно-
сти**

№ п/п	Наименование пока- зателя эффективно- сти деятельности учреждения, руко- водителя учрежде- ния	Критерий оценки эффективности дея- тельности	Макси- мальное коли- чество баллов
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания: 100 процентов и выше - 15 от 80 до 99 процентов – 10 ниже 80 процентов - 0	10
1.2.	Организация и проведение физкультурно-спортивных мероприятий для несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении и несовершеннолетними, с которыми проводится ИПР	наличие форм работы	5
		отсутствие форм работы	-2
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение выполнения требований противопожарной безопасности, правил по охране труда	2
		Отсутствие травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период	1
		Проведение специальной оценки условий труда 100 процентов рабочих мест	3

1.4.	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	5
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	-5
1.5.	Количество мероприятий проводимых в учреждении в рамках приоритетного регионального проекта «Будь в спорте»	Количество мероприятий проводимых учреждением более 50	5
		Количество мероприятий проводимых учреждением от 30 до 50	2
1.6.	Количество мероприятий проводимых в учреждении в рамках приоритетного регионального проекта «Активное долголетие»	Количество мероприятий проводимых учреждением более 40	5
		Количество мероприятий проводимых учреждением от 20 до 40	2
1.7.	Своевременная подготовка учреждений к осенне-зимнему сезону работы	Отсутствие нарушений, наличие паспорта готовности к отопительному сезону	2
1.8.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Полное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подлежащей размещению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и поддержание ее в актуальном состоянии на конец отчетного периода	5
		Наличие публикаций в печатных и электронных средствах массовой информации сведений о деятельности	2

		учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленных учреждением или корреспондентами (не менее 20 в год)	
		Наличие у учреждения актуальной группы в социальных сетях	2
1.9.	Содержание зданий и прилегающих территорий в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны Администрации Пестовского муниципального округа и управления по ФКиС	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 сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	5
		Нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	-2
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	5
2.3.	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы	3
2.4.	Привлечение внебюджетных средств, направленных на укрепление материально-технической базы учреждения	Привлечение внебюджетных средств, направленных на укрепление материально-технической базы учреждения	10
3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Обеспечение стабильности или роста заработной платы работников учреждения	Обеспечение стабильности или роста средней заработной платы работников учреждения	5

3.2.	Специалисты, прошедшие обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку	наличие	5
		отсутствие	-3
3.3.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	2
		Невыполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	-3
3.4.	Доля работников учреждения, являющихся членами профсоюза	Более 75 % от численности работников учреждения	10
		Более 50% от численности работников учреждения	5