

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
«СПОРТИВНЫЙ КЛУБ ЧЕРЕПОВЕЦ»
(МАОУ ДО «СПШ «СПОРТИВНЫЙ КЛУБ ЧЕРЕПОВЕЦ»)

ПРИНЯТ
на общем собрании (конференции)
трудоового коллектива
МАОУ ДО «СПШ «СПОРТИВНЫЙ КЛУБ ЧЕРЕПОВЕЦ»
Протокол № 1 от «4» июня 2025 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «СПОРТИВНЫЙ КЛУБ ЧЕРЕПОВЕЦ»

на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ ДО «СПШ «СПОРТИВНЫЙ КЛУБ ЧЕРЕПОВЕЦ»



/ С.Н. Назаров/

ОГЛАВЛЕНИЕ

ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ	1
Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА	4
Раздел 3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН	4
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА	6
Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА	8
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	9
Раздел 8. ПОДДЕРЖАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ И АКТИВНОГО ОТДЫХА	10
Раздел 9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	10
Раздел 10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	11

Приложение:

Приложение № 1

Положение «О системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спортивный клуб Череповец», подведомственного комитету по физической культуре и спорту мэрии»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора (далее - Работодатель) муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спортивный клуб Череповец» (далее - Учреждение), действующего на основании Устава учреждения и работниками в лице представителя работников избранного конференцией трудового коллектива (далее - Представитель работников), подписывается с одной стороны - директором Учреждения, с другой стороны - Представителем работников.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении между работниками и работодателем.

1.4. Целью настоящего Коллективного договора является развитие социального партнерства в Учреждении как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 23 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе, оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий в соответствии со ст. 41 ТК РФ, и другим вопросам, определенным сторонами, с учетом правового и финансово-экономического положения Учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.7. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством Российской Федерации. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет, на период 2025 – 2028 гг. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (43 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора. Внешение изменений и дополнений в коллективный договор осуществляется в порядке, установленном ТК РФ. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с зако-

нодательством Российской Федерации и положениями коллективного договора. Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников Учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в иных случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, оздоровления и отдыха работников и членов их семей и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Взаимодействие сторон.

В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем признавая права и обязанности друг друга, стороны обязуются:

- Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

- Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

- Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

- Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

3.1. Представитель работников представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

3.1.1. Представитель работников имеет право:

- проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора;
- проводить консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Учреждения;
- получать от Работодателя информацию по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Учреждения.

3.1.2. Представитель работников обязан:

- вступить в коллективные переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения Работодателя о начале коллективных переговоров;
- не разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне.

3.2. Основные права и обязанности Работодателя.

3.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать локальные акты.

3.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять Представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления Представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Представителю работников;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;
- создавать условия, обеспечивающие возможность повышения квалификации работников;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.3. Основные права и обязанности работника.

Работник Учреждения - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Учреждением на основании трудового договора.

3.3.1. Работник обязан:

- добросовестно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и обязательствами, установленными коллективным договором;
- повышать свой профессиональный уровень и производительность труда;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности;
- знакомиться под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными со своей трудовой деятельностью;
- бережно относиться к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Учреждения, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Учреждения, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

3.3.2. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;
- льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором.

4. Рабочее время и время отдыха.

Рабочее время и время отдыха регламентируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, локальными нормативными актами Учреждения.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников муниципального автономного образователь-

ного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спортивный клуб Череповец, подведомственного комитету по физической культуре и спорту мэрии» (Приложение № 1).

5.2. Выплата заработной платы, социальных и иных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, производится 2 раза в месяц за фактически отработанное время, в сроки установленные Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спортивный клуб Череповец». В состав заработной платы за 1 половину месяца включается оклад (должностной оклад), установленные на постоянной основе ежемесячные компенсационные и стимулирующие выплаты и иные выплаты, которые не зависят от выполнения месячной нормы рабочего времени.

5.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (с применением компенсационных и стимулирующих выплат), а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. В этом случае оплата за работу в сверхурочное время производится в одинарном размере (с применением компенсационных и стимулирующих выплат), а дополнительное время отдыха предоставляется равным количеству отработанного сверхурочного времени и оплате не подлежит.

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

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

5.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.7. За работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

5.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Цен-

тального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6. Охрана труда.

6.1. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0.2 процента суммы затрат на производство услуг.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Едиными типовыми нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; обеспечение СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств производится согласно Порядку обеспечения работников СИЗ, согласованного представителем работников учреждения. Перечня норм выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств для работников учреждения, утвержденного руководителем учреждения и согласованное представителем работников учреждения.
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Принят Государственной Думой 23 декабря 2013 года Одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 года);
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними ме-

ста работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда: структурные подразделения Учреждения оснащены аптечками, укомплектованными набором для оказания первой медицинской помощи;

- перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Представителем работников;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не может служить основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

7. Социальные льготы и гарантии.

Работодатель обязуется:

7.1. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- до 14 (Четырнадцать) календарных дней в году - работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

- до 60 (Шестьдесят) календарных дней в году - работающим инвалидам;

- до 5 (Пять) календарных дней – работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;

- до 14 (Четырнадцать) календарных дней (с 1 по 14 сентября) – женщинам, имеющим детей - первоклассников;

- 1 (Один) календарный день - день проводов детей в армию;

- 1 (Один) день - день рождения работника.

По согласованию работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по

письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.2. По согласованию с непосредственным руководителем и по личному заявлению работника, с приложением справки-вызова предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- учащимся в неаккредитованных высших (средних) учебных заведениях, либо обучающимся по неаккредитованным программам;
- получающим второе и последующие высшее (среднее) профессиональное образование.

7.3. Категориям граждан, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы в соответствии с Законом Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, а также использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

7.4. При наличии средств от приносящей доход деятельности, а так же исходя из финансово-экономического положения учреждения:

7.4.1. Организовать и обеспечить санаторно-курортное лечение работников и их детей согласно ежегодному плану организации оздоровления работников и их детей. Размер частичной оплаты за путевки и контроль правильного использования средств осуществляет комиссия, состав которой утверждается приказом директора Учреждения.

8. Поддержка здорового образа жизни и активного отдыха.

8.1. В нерабочее время работникам Учреждения по согласованию с начальниками баз предоставляется право бесплатного посещения спортивных сооружений Учреждения (список работников, точек доступа и времени посещения составляется начальниками баз, на основании письменных заявок и утверждается директором Учреждения до 25 числа каждого месяца).

8.2. Работодатель выделяет средства в рамках утверждаемой ежегодно сметы для реализации:

- физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками, в т.ч. с выездом за пределы города Череповца;
- спартакиады среди структурных подразделений Учреждения.

9. Развитие кадрового потенциала.

9.1. Одним из основных направлений деятельности Учреждения в области кадровой политики является развитие кадрового потенциала в Учреждении. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетенции.

9.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Учреждения, с учетом уровня профессиональной компетенции работников ежегодно.

9.3. Обучение персонала в Учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально.

9.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

9.4.1. Определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников за счет средств Учреждения.

9.4.2.Информирует о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные планы обучения.

9.4.3.Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников.

9.4.4.Разрабатывает планы развития персонала, направленные на совершенствование и рациональное использование профессионального потенциала работников.

9.4.5.Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), по требованию Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение.

9.5.Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

10. Контроль выполнения коллективного договора.

10.1.Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

10.2.Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в год, с обязательным оповещением работников.

10.3.Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.4.На время осуществления деятельности по контролю выполнения коллективного договора члены комиссии могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии, представляющие сторону работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

От работодателя:

Директор МАОУ ДО «СШ «Спортивный клуб Череповец»



С.Н. Назаров

От трудового коллектива:

Уполномоченный (доверенный) представитель от трудового коллектива по охране труда муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спортивный клуб Череповец»

А.И. Харитонов

От работодателя:

Директор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спортивный клуб Череповец»

От трудового коллектива:

Уполномоченный (доверенный) представитель от трудового коллектива по охране труда муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спортивный клуб Череповец»



С.Н. Назаров

А.И. Харитонов

Положение

«О системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спортивный клуб Череповец», подведомственного комитету по физической культуре и спорту мэрии»
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением мэрии города Череповца Вологодской области от 19.05.2023 г. №1440 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту мэрии».

1.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов в области физической культуры и спорта;
- основных государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, созданных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Система оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения, включает в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.2. Минимальный размер окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливается согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Оклад (должностной оклад) работника учреждения формируется на основе последовательного применения к минимальному размеру оклада отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

Коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам учреждения согласно Приложению 2 к настоящему Положению, коэффициент уровня образования – согласно Приложению 3 к настоящему Положению, коэффициент за квалификационную категорию – согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

Должностной оклад с учетом учебной нагрузки, определяется как соотношение фактической продолжительности рабочего времени педагогического работника к норме рабочего времени, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», умноженной на размер оклада (должностного оклада).

Оклады (должностные оклады/должностные оклады с учетом учебной нагрузки), сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения и устанавливаются в фиксированной сумме.

2.4. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников учреждения составляет 1,903, для работников учреждения, за исключением педагогических работников – 1,155.

2.5. Уровень образования работников учреждения для установления коэффициента уровня образования определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности третьего и четвертого уровня, должности работников физической культуры и спорта, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений.

2.6. Квалификационная категория для должности тренера при переходе на должность тренера-преподавателя продолжает действовать до окончания срока её действия.

При этом:

- коэффициенты, применительно к каждой квалификационной категории, устанавливаются тренерам-преподавателям в размерах, установленных для педагогических работников;

- лица, переведенные на должности «тренера-преподавателя» и имеющие квалификационную категорию «тренер высшей квалификационной категории», со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими высшую квалификационную категорию педагогических работников;

- лица, переведенные на должности «тренера-преподавателя» и имеющие квалификационные категории «тренер первой квалификационной категории» или «тренер второй квалификационной категории», со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими первую квалификационную категорию педагогических работников».

2.7. Выплаты компенсационного характера.

2.7.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

2.7.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения.

2.7.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 до 12 процентов к окладу (должностному окладу/должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников на таких местах.

2.7.4. Районный коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад/ должностной оклад с учетом учебной нагрузки), компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами (далее - заработная плата). Размер районного коэффициента составляет 25%.

2.7.5. Выплаты за разделение рабочей смены на части (с перерывом более двух часов) устанавливается работнику учреждения в размере до 30 процентов от оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) в месяц.

При составлении расписаний учебно-тренировочного процесса работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Руководитель учреждения с учетом мнения общего собрания работников учреждения может вводить режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых настоящим Положением.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

2.7.6. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается за каждый час работы в ночное время (с 22.00 час. до 6.00 час.) в размере 50 процентов оклада (должностного оклада / должностного оклада с учетом учебной нагрузки), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.7.7. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада / должностного оклада с учетом учебной нагрузки) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада / должностного оклада с учетом учебной нагрузки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада / должностного оклада с учетом учебной нагрузки) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада / должностного оклада с учетом учебной нагрузки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.7.8. В случае расширения круга обязанностей без изменения наименования должности работнику учреждения устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата устанавливается в % к окладу (должностному окладу/должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.9. Выплаты работникам учреждения за работу в отделениях олимпийского резерва спортивных школ олимпийского резерва устанавливаются работникам учреждения, обеспечивающим тренировочный процесс в отделениях олимпийского резерва и относящимся к должностям педагогических работников, должностям работников физической культуры и спорта, - в размере 15% к окладу (должностному окладу/должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.7.10. Доплата за работу с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья, устанавливается работникам учреждений, профессиональная деятельность которых неразрывно связана с организацией и осуществлением работы с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья, в размере 15% к окладу (должностному окладу) работника в месяц с учетом фактически отработанного времени.

2.7.11. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.7.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.8. Выплаты стимулирующего характера.

2.8.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Приложению 6 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, созданной в учреждении (далее - комиссия). Состав комиссии и порядок принятия решений устанавливается локальным правовым актом учреждения.

2.8.2. Выплата за стаж работы работникам учреждения.

2.8.2.1. Выплата за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности третьего уровня, должности работников физической культуры и спорта первого, второго и третьего уровня, производится в следующем размере:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада) в месяц
От 1 до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 лет и более	30

2.8.2.2. Выплата за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к должностям четвертого уровня, должностям руководителей структурных подразделений производится в следующем размере:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада) в месяц
От 1 до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15

От 5 до 10 лет	20
От 10 и более	30

2.8.2.3. Выплата за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников производится в следующем размере:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) в месяц
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

2.8.2.4. Порядок определения стажа работы работникам учреждения устанавливается Приложением 7 к Положению. Выплаты за стаж работы начисляются работникам учреждения пропорционально отработанному времени.

2.8.3. Выплата за почетное спортивное звание, спортивное звание, наличие почетного знака, нагрудного знака работнику учреждения устанавливается за наличие:

- почетного спортивного звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Почетный спортивный судья России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» в размере 20% оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) в месяц;

- спортивного звания «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», «Гроссмейстер России» в размере 15% оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) в месяц;

Работникам учреждения, награжденным почетным знаком и (или) нагрудным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации» и (или) «Отличник физической культуры Российской Федерации» выплата устанавливается в размере 10% оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) в месяц.

Выплата устанавливается на основании документа, подтверждающего присвоение почетного спортивного звания, спортивного звания, документа, подтверждающего награждение почетным, нагрудным знаком. Выплата за почетное спортивное звание, спортивное звание, наличие почетного знака, нагрудного знака устанавливается при условии соответствия имеющегося звания (знака) специфике работы, выполняемой работником в учреждении.

Выплаты за звания не суммируются.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных спортивных званий, спортивных званий, почетных или нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований - по выбору работника.

Руководителям структурных подразделений, ведущим часы преподавательской работы, за наличие почетного спортивного звания, спортивного звания, почетного знака, нагрудного знака надбавка устанавливается как по должности руководителя структурного подразделения, так и по должности преподавателя.

2.8.4. Выплата за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена устанавливается тренерам-преподавателям (включая старшего) в соответствии с приложением 8 к Положению, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или занявшего 1 - 6 место на официальных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международ-

ных физкультурных и спортивных мероприятий Министерства спорта Российской Федерации.

Выплата устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата и действует в течение 12 месяцев, 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).

Выплата устанавливается тренеру-преподавателю (включая старшего), непосредственно участвующему в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта и в процессе подготовки спортсмена, в соответствии с протоколом или выпиской из протокола соревнований за подготовку каждого спортсмена, показавшего высокий результат.

Если в период действия выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты пересматривается и устанавливается новое исчисление срока его действия в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2.8.5. Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, окончившим образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования и (или) программы профессиональной переподготовки, впервые поступившим на работу в соответствии с полученной квалификацией (далее – молодые специалисты), в течение первых трех лет после трудоустройства производится ежемесячно, за фактически отработанное время:

- тренерам-преподавателям (включая старших тренеров-преподавателей) в возрасте до 35 лет включительно, окончившим образовательные организации высшего профессионального образования и (или) программы профессиональной переподготовки, впервые поступившим на работу в соответствии с полученной квалификацией в учреждение, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта, - из расчета 10 тысяч рублей в месяц;

- тренерам-преподавателям (включая старших тренеров-преподавателей) в возрасте до 35 лет включительно, окончившим образовательные организации среднего профессионального образования и (или) программы профессиональной переподготовки, впервые поступившим на работу в соответствии с полученной квалификацией в учреждение, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта, - из расчета 8 тысяч рублей в месяц.

Предоставление выплаты осуществляется в течение первых трех лет после трудоустройства на основании соответствующего приказа руководителя учреждения».

2.8.6. Доплата педагогам-наставникам осуществляется в размере 15% к окладу (должностному окладу/должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Педагогами-наставниками считаются работники учреждения, назначенные приказом руководителя учреждения для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста в первый год его работы в учреждении.

2.8.7. Надбавка за категорию водителям устанавливается в размере 10% к окладу (должностному окладу) в месяц при наличии категории «А», «В», «С» или «В1», «С1», «С1Е», или «ВЕ», «СЕ».

2.8.8. Выплаты работникам учреждений за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу/должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц или в абсолютном значении (в твердой сумме) и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы осуществляются работникам учреждений с учетом показателей эффективности их деятель-

ности и критериев оценки показателей, установленных локальным правовым актом учреждения.

2.8.9. Премирование вводится в целях материального стимулирования работников учреждений и является поощрением работника учреждения за достижение качественных и количественных показателей в работе, за личный вклад работника в развитие и совершенствование работы учреждения, за эффективную работу и применение в работе передовых технологий, форм и методов.

Премияльные выплаты работникам учреждений производятся в соответствии с приказом руководителя учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год и не являются гарантированными.

Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, выполнившим показатели премирования, премия выплачивается, за исключением работников, уволившихся по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействий).

2.8.10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений, предусмотренные пунктами 1-10 приложения 6 к Положению, производятся с учетом фактически отработанного времени.

2.8.11. Источниками средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, являются средства городского бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

2.8.12. Иные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, работникам учреждения не производятся.

3. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения

3.1. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

Оплата труда руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливается в размере, не превышающем предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) устанавливается постановлением мэрии города.

3.2. Минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения составляет 7862,00 руб., заместителя руководителя учреждения – 6250,00 руб.

3.3. Оклады (должностные оклады) руководителя, заместителей руководителя учреждения формируются на основе последовательного применения к минимальному размеру оклада персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента за соответствие занимаемой должности. Оклады (должностные оклады) руководителя, заместителей руководителя учреждения, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения и устанавливаются в фиксированной сумме.

Персональный коэффициент устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения и согласно Приложению 9 к настоящему Положению, коэффициент уровня образования - согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

Коэффициент за соответствие занимаемой должности устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения.

3.4. Персональный коэффициент устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения в размере от 1,54 до 2,58, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, определяющих сложность работы по руководству учреждением:

№ п/п	Показатель	Методика / условие расчета показателя	Кол-во баллов
1.	Количество лиц, обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и посещающих групповые физкультурно-оздоровительные занятия для детей и взрослых на платной и бесплатной основе	За каждое лицо, обучающееся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и посещающих групповые физкультурно-оздоровительные занятия для детей и взрослых на платной и бесплатной основе	0,5 балла
2.	Фактическое количество работников в учреждении на 1 января текущего года вне зависимости от источников выплаты заработной платы	За каждого работника. Дополнительно, за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию. Дополнительно, за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию.	1 балл 0,5 баллов 1 балл
3.	Количество спортивных объектов, находящихся в ведении учреждения	1-3 объекта 4-7 объектов 8-11 объектов более 12 объектов	80 баллов 120 баллов 190 баллов 300 баллов
4.	Площадь земельных участков, переданных в пользование учреждению, за минусом площади под зданиями	До 1 га от 1 до 5 га от 5 до 10 га свыше 10 га	20 баллов 40 баллов 60 баллов 100 баллов
5.	Многопрофильность учреждения (по направлениям деятельности учреждения)	От 1 до 3 направлений от 4 до 7 направлений свыше 8 направлений	100 баллов 250 баллов 500 баллов
6.	Наличие отделения олимпийского резерва	За наличие отделения олимпийского резерва	300 баллов

На основе показателей деятельности учреждения определяется, к какой группе по оплате труда относится учреждение.

Отнесение учреждения к I группе по оплате труда производится, если суммарное количество баллов по показателям, применяемым для расчета персонального коэффициента составило от 1600 и выше баллов; ко II группе – если суммарное количество баллов находится

в диапазоне от 801 до 1599 баллов; к III группе – если суммарное количество баллов находится в диапазоне от 0 до 800 баллов.

В зависимости от группы руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются персональные коэффициенты в соответствии с Приложением 9 к настоящему Положению.

При комитете ежегодно создается комиссия по установлению персональных коэффициентов руководителям и заместителям руководителя учреждений, состав которой утверждается приказом председателя комитета. Решения комиссии оформляются протоколом. На основании решений, принятых комиссией председатель комитета издает приказ об отнесении учреждения к соответствующей группе по оплате труда.

Комитет не позднее чем за три рабочих дня до трудоустройства руководителя учреждения направляет в управление муниципальной службы и кадровой политики мэрии информацию об установлении руководителю учреждения персонального коэффициента.

3.5. Коэффициент за соответствие занимаемой должности устанавливается:

- руководителю учреждения – по результатам аттестации, проводимой в мэрии города в соответствии с требованиями Положения о проведении аттестации руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений города, утвержденного постановлением мэрии города;

- заместителю руководителя учреждения – по результатам аттестации, проводимой в учреждении (состав аттестационной комиссии утверждается локальным правовым актом учреждения; при проведении аттестации заместителя руководителя учреждения, в состав аттестационной комиссии включается председатель комитета).

При принятии решения аттестационной комиссией о подтверждении руководителем, заместителем руководителя учреждения соответствия занимаемой должности, руководителю, заместителю руководителя учреждения устанавливается коэффициент за соответствие занимаемой должности, равный 1,4.

3.6. Выплаты компенсационного характера.

3.6.1. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно Приложению 10 к настоящему Положению.

Руководителю учреждения выплаты компенсационного характера и их размер устанавливаются распоряжением мэрии города на основании заключения председателя комитета; заместителям руководителя учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.6.2. В целях совершенствования и эффективности работы учреждения возможно расширение круга обязанностей руководителя, заместителя руководителя учреждения без изменения наименования должности. В этом случае руководителю, заместителю руководителя учреждения поручается выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой квалификации.

В случае расширения круга обязанностей без изменения наименования должности руководителю, заместителю руководителя учреждения устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата устанавливается в % к окладу (должностному окладу) в месяц. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.3. Районный коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами. Размер районного коэффициента составляет 25%.

3.6.4. Выплата руководителю, заместителям руководителя учреждения занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 до 12 процентов к установленному окладу (должностному окладу) в месяц по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата руководителю учреждения утверждается распоряжением мэрии города на основании решения комиссии по установлению стажа и отдельных компенсационных выплат руководителям муниципальных учреждений, созданной в мэрии города; заместителям руководителя учреждения выплата устанавливается приказом руководителя учреждения.

Выплата руководителю, заместителям руководителя учреждения занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.6.5. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.6.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию руководителя, заместителя руководителя учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.7. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.7.1. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно приложению 11 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения, предусмотренные пунктами 1-5 приложения 11 к Положению, производятся с учетом фактически отработанного времени.

Руководителю учреждения размер выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж работы, устанавливается распоряжением мэрии города на основании заключения должностного лица, осуществляющего контроль за деятельностью учреждения в соответствии с постановлением мэрии города о закреплении муниципальных предприятий и учреждений (далее - куратор). Форма заключения устанавливается приложением 13 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера и их размеры заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказами руководителя учреждения на основании решения комиссии.

3.7.2. Выплата за стаж работы руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
15 и более	40

Порядок определения стажа работы руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Приложением 7 к настоящему Положению. Выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени.

Руководителю учреждения выплаты за стаж работы устанавливаются распоряжением мэрии города на основании решения комиссии по установлению стажа и отдельных компенсационных выплат руководителям муниципальных учреждений, созданной в мэрии города; заместителям руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения на основании решений комиссий по установлению стажа, создаваемых учреждением.

3.7.3. Выплата за почетное спортивное звание, спортивное звание, наличие почетного знака, нагрудного знака руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается за наличие:

- почетного спортивного звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Почетный спортивный судья России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» в размере 20% оклада (должностного оклада) в месяц;

- спортивного звания «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», «Гроссмейстер России» в размере 15% оклада (должностного оклада) в месяц.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, награжденным почетным знаком и (или) нагрудным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации» и (или) «Отличник физической культуры Российской Федерации» выплата устанавливается в размере 10% оклада (должностного оклада) в месяц.

Выплата устанавливается на основании документа, подтверждающего присвоение почетного спортивного звания, спортивного звания, документа, подтверждающего награждение почетным, нагрудным знаком.

Выплаты за звания не суммируются.

При наличии у руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения двух и более почетных спортивных званий, спортивных званий, почетных или нагрудных знаков, выплата производится по одному из оснований по выбору руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения.

Руководителю, заместителям руководителя учреждения, ведущим часы преподавательской работы, надбавка за наличие почетного звания, почетного спортивного звания, спортивного звания, наличие почетного знака, нагрудного знака устанавливается как по должности руководителя, так и по должности преподавателя.

3.7.4. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения определяются в соответствии с Приложением 12 к Положению, в зависимости от спортивного результата спортсмена. Выплата устанавливается за каждого спортсмена, показавшего высокий результат.

Размер выплаты для руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований и действует с мо-

мента показанного спортсменом спортивного результата в течение 12 месяцев, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

3.7.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю, заместителям руководителя учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю, заместителю руководителя учреждения осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности и критериев их оценки, установленных трудовым договором, и работы руководителя, заместителя руководителя учреждения.

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю не являются гарантированными и призваны стимулировать руководителя учреждения к достижению стратегических целей и задач развития учреждения.

Премияльные выплаты производятся по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год) за успешное и (или) досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне особо важных и сложных заданий, поручений мэра города, реализация которых имеет важное значение для уставной деятельности учреждения, города в целом (далее – выплата за выполнение особо важных и сложных заданий).

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения (выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий) производятся на основании распоряжения мэрии города по заключению куратора.

Заключение должно содержать сведения об итогах выполнения задания, поручения, оценку его выполнения и обоснование размера премиальной выплаты. Форма заключения устанавливается приложением 14 к настоящему Положению.

Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий определяется с учетом личного вклада руководителя учреждения, может быть выражена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничивается.

3.7.7. Премирование заместителей руководителя по итогам работы не является гарантированной выплатой и призвано стимулировать достижение стратегических целей и задач развития учреждений, является поощрением за достижение качественных и количественных показателей в работе, за личный вклад в развитие и совершенствование работы учреждения.

Премияльные выплаты заместителям руководителя производятся по итогам работы за месяц, квартал, год, в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Премияльные выплаты заместителям руководителя по итогам работы за месяц и квартал устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц или в абсолютном значении (в твердой сумме) и максимальными размерами не ограничены.

Премияльные выплаты заместителям руководителя по итогам работы за год устанавливаются в абсолютном размере (в твердой сумме) с учетом их результатов деятельности за год.

3.7.8. Руководителю, заместителям руководителя учреждения, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор по собственной инициативе, в связи с переводом на другую работу, призывом на службу в Вооруженные силы Российской Федерации, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, состоянием здоровья, сокращением численности или штата, истечением срока трудового договора, ликвидацией учреждения, премиальная выплата производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

3.7.9. Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы, показатели премирования заместителей руководителя учреждения и сроки, на которые они устанавливаются утверждаются локальными правовыми актами учреждения.

3.7.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.7.11. Источниками средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя, являются средства городского бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

3.7.12. Иные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения не производятся.

4. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом окладов (должностных окладов/должностных окладов с учетом учебной нагрузки), включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам/должностным окладам с учетом учебной нагрузки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, за счет средств городского бюджета исходя из объема выделенной учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих учреждению от приносящей доход деятельности.

4.2. Размер фонда оплаты труда учреждения определяется комитетом.

4.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы в мэрии города.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) 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) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Руководитель учреждения ежегодно в срок до 1 января очередного финансового года предоставляет в комитет расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2. За счет экономии фонда оплаты труда руководителю, заместителям руководителя учреждения и работникам учреждения производятся следующие выплаты:

- материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) в размере одного оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки);

- материальная помощь в связи с юбилейными датами (юбилейными датами следует считать 50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия) в размере одного оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки).

Решение об указанных выплатах заместителю руководителя учреждения, работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя учреждения, работника учреждения.

Решение об указанных выплатах руководителю учреждения принимает представитель нанимателя (работодатель) на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5.3. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.2 настоящего Положения, не учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**Минимальный размер окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам**

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (руб.)
Должности и профессии первого уровня Должности работников физической культуры и спорта первого уровня (за исключением должностей педагогических работников)	1 822,00
Должности и профессии второго уровня Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала Должности работников физической культуры и спорта второго уровня (за исключением должностей педагогических работников)	2 119,00
Должности третьего уровня Должности педагогических работников Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня (за исключением должностей педагогических работников) Должности врачей и провизоров Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена Должности работников сельского хозяйства третьего уровня Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	3 748,00
Должности четвертого уровня Должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор) Должности руководителей структурных подразделений	4 759,00

**Профессиональные квалификационные группы
и коэффициенты квалификационного уровня**

Квалификационный уровень	Должности и профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер коэффициента
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швейцар; лаборант химического анализа 3 разряда	1,14
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; аппаратчик химводоочистки 4 разряда; слесарь по ремонту автомобилей 4 разряда; тракторист 4 разряда; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений 4 разряда	1,65
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; лаборант химического анализа 5 разряда	1,68
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда; слесарь-сантехник 6 разряда	1,71
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,73
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,75
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор дежурный; секретарь руководителя	1,65

Квалификационный уровень	Должности и профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер коэффициента
уровень		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,68
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,72
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»; мастер службы (мастер службы химводоочистки, мастер механослужбы, мастер электрослужбы, мастер энергослужбы, мастер службы эксплуатации спортивных объектов свободного доступа)	1,75
I ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту; спортсмен-инструктор	1,65
	Инструктор по адаптивной физической культуре и спорту	1,72
2 квалификационный уровень	Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта	1,75
II ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, специалист по персоналу, специалист по организационно-массовой работе; специалист по спортивно-массовой работе; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью	1,2
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,21
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,23
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (ведущий специалист по внутреннему контролю, ведущий экономист, ведущий специалист по закупкам, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по персоналу, ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; ведущий специалист по маркетингу; ведущий специалист по организационно-массовой работе; ведущий специалист по спортивно-массовой работе)	1,25
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях (главный специалист по внутреннему контролю, главный специалист по закупкам; главный специалист по	1,3

Квалификационный уровень	Должности и профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер коэф-фици-ента
	безопасности; главный специалист отдела по адаптивной физической культуре)	
ПКГ должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	1,0
ПКГ «Общотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (начальник организационно-массового отдела)	1,6
2 квалификационный уровень	Главный экономист	1,7
	Начальник объекта (начальник Дома физкультуры, начальник стадиона «Металлург», начальник лыжной базы, начальник физкультурно-оздоровительного комплекса, начальник лыжного стадиона)	1,85
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Начальник структурного подразделения (начальник отдела по адаптивной физической культуре, начальник центра тестирования ГГО), за исключением должностей, отнесенных к 2 квалификационному уровню; заместитель начальника структурного подразделения, реализующего образовательные программы дополнительного образования (заместитель начальника центра по спортивной работе)	1,85
2 квалификационный уровень	Начальник структурного подразделения, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (начальник Центра спортивного развития)	1,9

Коэффициенты уровня образования

Уровень образования	Размер коэффициента
высшее образование - специалист, магистратура	1,25
высшее образование - бакалавриат	1,20
среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициенты за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей			
	работников, не относящихся к должностям руководителей, заместителей руководителей учреждений, к должностям работников среднего медицинского фармацевтического персонала, врачей и провизоров, к должностям работников физической культуры и спорта, к должностям педагогических работников	работников среднего медицинского фармацевтического персонала, врачей и провизоров	работников физической культуры и спорта всех уровней	педагогических работников
Вторая квалификационная категория	х	х	1,2	х
Первая квалификационная категория	1,25	1,5	1,55	1,3
Высшая квалификационная категория	1,4	1,8	1,9	1,6

Виды и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплат	Единица измерения	Размер выплат
1.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки)	4% - 12%
2.	Районный коэффициент	В % к заработной плате	25%
3.	Выплаты за разделение рабочей смены на части	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	1-2 дня в неделю - 10%; 3-4 дня в неделю - 20%; 5 и более дней в неделю - 30%
4.	Доплата за работу в ночное время	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) за каждый час работы в ночное время	50%
5.	Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) / должностного оклада с учетом учебной нагрузки) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада / должностного оклада с учетом учебной нагрузки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) / должностного оклада с учетом учебной нагрузки) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада / должностного оклада с учетом учебной нагрузки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	
6.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	по соглашению сторон трудового договора
7.	Выплаты работникам	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	15%

	учреждения за работу в отделениях олимпийского резерва спортивных школ олимпийского резерва	окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	
8.	Доплата за работу с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	15%
9.	Сверхурочная работа	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно	
10.	Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени	Оплачивается пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей	

Виды и размеры выплат стимулирующего характера работников учреждения

№ п/п	Наименование выплат	Единица измерения	Размер выплат
1.	Выплаты за стаж работы	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	10% - 30%
2.	Выплата за почетное спортивное звание, спортивное звание, наличие почетного знака, нагрудного знака	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	10% - 20%
3.	Выплаты за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	до 150%
4.	Выплата тренерам-преподавателям (включая старших тренеров-преподавателей) в возрасте до 35 лет включительно, окончившим образовательные организации высшего профессионального образования и (или) программы профессиональной переподготовки, впервые поступившим на работу в соответствии с полученной квалификацией в муниципальное учреждение, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта	В абсолютном значении, за фактически отработанное время, в течение трех лет после трудоустройства	10,0 тыс. руб.
5.	Выплата тренерам-преподавателям (включая старших тренеров-преподавателей) в возрасте до 35 лет включительно, окончившим образовательные организации среднего профессионального образования и (или) программы профессиональной переподготовки, впервые поступившим на работу в соответствии с полученной квалификацией в муниципальное учреждение, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта	В абсолютном значении, за фактически отработанное время, в течение трех лет после трудоустройства	8,0 тыс. руб.
6.	Доплата педагогам-наставникам	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	15%
7.	Надбавка за категорийность водителям	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	10%

8.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц или в абсолютном размере (в твердой сумме) в месяц	Размер не ограничен
9.	Выплаты за качество выполняемых работ	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц или в абсолютном размере (в твердой сумме) в месяц	Размер не ограничен
10.	Премияльные выплаты по итогам работы	В % к окладу (должностному окладу / должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц или в абсолютном размере (в твердой сумме) в месяц	Размер не ограничен

Порядок определения стажа работы руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения

1. Руководителю учреждения выплата за стаж работы устанавливается распоряжением мэрии города на основании решения комиссии по установлению стажа и отдельных компенсационных выплат руководителям муниципальных учреждений, созданной в мэрии города.

2. Стаж работы для установления ежемесячной выплаты заместителям руководителя, работникам учреждения определяется комиссией учреждения по установлению трудового стажа.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения общего собрания работников учреждения.

Комиссия уточняет список работников учреждения и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Решение комиссии оформляется протоколом.

Споры, возникающие при установлении выплаты за стаж работы, рассматриваются во внесудебном и в судебном порядке.

3. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за стаж работы, являются трудовая книжка, документы об образовании, военный билет, решение суда, трудовые договоры, оформленные надлежащим образом справки, выписки из приказов и другие документы, выданные в установленном законодательством порядке.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя соответствующего учреждения, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Также в случае утраты документов о стаже указанный стаж может быть установлен на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

4. В том случае, если у работника право на назначение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы, где сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

При увольнении работника выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

5. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж работы по должностям и профессиям, включаются:

время работы в учреждениях и организациях физической культуры и спорта на должностях, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками и справочниками;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителя и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов, аналогичных должностям руководителя и специалистов в учреждениях физической культуры;

время работы на должностях руководителя и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителя и специалистов, аналогичных должностям руководителя и специалистов в учреждениях физической культуры;

время работы в профсоюзных и ведомственных организациях комсомольских органов и органов народного контроля;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры;

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

6. Особенности установления стажа педагогических работников.

6.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 6.1 настоящего приложения;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

- работникам, не имевшим педагогического образования, - время обучения в учебных заведениях, если обучению предшествовала педагогическая деятельность не менее 9 месяцев и время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение.

6.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, предусмотренных пунктами 6.1 и 6.2 настоящего Приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- преподавателям специальных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6.4. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6.5. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Приложением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим нормативным правовым актам, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения нормативных правовых актов могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

6.6. Перечень учреждений и организаций, время работы в которых засчитывается в стаж педагогических работников:

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
I	I
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-

и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых

организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V Общежития учреждения, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками, дворцы и дома культуры	V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор,

	инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	--

7. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, выплата устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

**Выплаты тренерам-преподавателям (включая старшего) за участие в
подготовке высококвалифицированного спортсмена**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат в % от оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) тренера – преподавателя (включая старшего) за подготовку каждого спортсмена, показавшего высокий результат	
			Олимпийские виды спорта	Неолимпийские виды спорта
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.				
1.1.	Олимпийские игры	1	До 100	-
	Чемпионат мира	1		До 50
1.2.	Олимпийские игры	2 - 6	До 75	-
	Чемпионат мира	2 - 3		До 40
1.3.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1	До 70	До 35
	Чемпионат Европы	1		
1.4.	Чемпионат мира	4 - 6	До 60	До 30
	Чемпионат Европы	2 - 3		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	2 - 3		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1 - 3		
	Чемпионат России	1		
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
1.5.	Олимпийские игры	участие	До 50	х
	Чемпионат Европы	4 - 6		До 25
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 - 6		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6		
	Официальные международные спортивные	1		

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат в % от оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) тренера – преподавателя (включая старшего) за подготовку каждого спортсмена, показавшего высокий результат	
			Олимпийские виды спорта	Неолимпийские виды спорта
	соревнования (мужчины, женщины)			
	Чемпионат России	2 - 3		
	Кубок России (сумма этапов или финал)	2 - 3		
	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3		
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3		
1.6.	Чемпионат России	4 - 6	До 40	До 20
	Чемпионат мира, Европы (по олимпийским видам спорта)	участие		
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3		
1.7.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	4 - 6	До 40	До 20
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	4 - 6		
	Первенство России (юниоры, юниорки)	1 - 3		
	Первенство мира (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3		
	Первенство Европы (юноши, девушки старше возрастной группы)	1 - 3		
1.8.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	До 30	До 15
	Первенство России (юниоры, юниорки)	4 - 6		
	Первенство России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3		
1.9.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки, юноши,	1 - 3	До 28	До 14

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат в % от оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) тренера – преподавателя (включая старшего) за подготовку каждого спортсмена, показавшего высокий результат	
			Олимпийские виды спорта	Неолимпийские виды спорта
	девушки старшей возрастной группы)			
1.10.	Первенство России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	4 - 6	До 25	До 13
2. Соревнования в командных игровых видах спорта				
2.1.	Олимпийские игры	1	До 150	-
2.2.	Чемпионат мира	1	До 140	До 70
2.3.	Чемпионат Европы	1	До 130	До 65
	Олимпийские игры	2 - 6		
	Чемпионат мира	2 - 3		
2.4.	Чемпионат Европы	2 - 3	До 120	До 60
2.5.	Олимпийские игры	участие	До 100	-
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3		До 50
	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3		
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3		
2.6.	Чемпионат мира, Европы (по олимпийским видам спорта)	участие	До 80	-
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4 - 6		До 40
	Первенство мира (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3		
	Первенство Европы (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3		

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат в % от оклада (должностного оклада/должностного оклада с учетом учебной нагрузки) тренера – преподавателя (включая старшего) за подготовку каждого спортсмена, показавшего высокий результат	
			Олимпийские виды спорта	Неолимпийские виды спорта
2.7.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки)	1 - 3	До 75	До 35
	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России	1 - 3		
	на первенстве России (юниоры, юниорки)	1 - 2		
	на первенстве России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1		
2.8.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши, девушки старшей возрастной группы)	1 - 3	До 70	До 30
2.9.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России	4 - 6	До 40	До 20
	на первенстве России (юниоры, юниорки)	3 - 4		
	на первенстве России (юноши, девушки старшей возрастной группы)	2 - 3		

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

**Персональные коэффициенты руководителю учреждения,
заместителям руководителя учреждения**

Группы по оплате труда для расчета персонального коэффициента руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения	Размер персонального коэффициента	
	руководитель учреждения	заместитель руководителя учреждения
I группа	2,58	2,58
II группа	1,76	1,76
III группа	1,54	1,54

**Виды и размеры выплат компенсационного характера
руководителю, заместителям руководителя учреждения**

№ п/п	Наименование выплаты	Единица измерения	Размер выплаты
1.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	по соглашению сторон трудового договора
2.	Районный коэффициент	В % к заработной плате в месяц на все виды выплат, предусмотренные Положением	25%
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	4% - 12%
4.	Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя, заместителя руководителя учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	
5.	Сверхурочная работа	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию руководителя, заместителя руководителя учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	
6.	Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени	Оплачивается пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей	

**Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям
руководителя учреждения**

№ п/п	Наименование выплаты	Единица измерения	Размер выплаты
1.	Выплаты за стаж работы	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	10% - 40%
2.	Выплата за почетное спортивное звание, спортивное звание, наличие почетного знака, нагрудного знака	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	10% – 20%
3.	Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	до 15%
4.	Выплаты за качество выполняемых работ	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	Размер не ограничен
5.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	Размер не ограничен
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	В % к окладу (должностному окладу) в месяц или в абсолютном значении (в твердой сумме)	Размер не ограничен

**Размер
выплат руководителю, заместителям руководителя учреждения
за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в % к окладу (должностному окладу) в месяц
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и тому подобное			
1.1.	Олимпийские игры	1	До 15
	Чемпионат мира	1	
1.2.	Олимпийские игры	2 - 6	До 10
	Чемпионат мира	2 - 3	
	Чемпионат Европы	2 - 3	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 3	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
	Чемпионат мира	4 - 6	
	Чемпионат Европы	4 - 6	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 - 6	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2 - 3	
	Чемпионат России	1 - 3	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
1.3.	Олимпийские игры	участие	До 8
	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира (по олимпийским видам спорта)	участие	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3	
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3	
	Чемпионат России	4 - 6	

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в % к окладу (должност- ному окладу) в месяц
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3	
	Первенство мира (юниоры, юниорки)	4 - 6	
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	4 - 6	
	Первенство России (юниоры, юниорки)	1 - 3	
	Первенство мира (юноши, девушки)	1 - 3	
	Первенство Европы (юноши, девушки)	1 - 3	
1.4.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	До 5
	Первенство России (юниоры, юниорки)	4 - 6	
	Первенство России (юноши, девушки)	1 - 6	
2. Соревнования в командных игровых видах спорта			
2.1.	Олимпийские игры	1	До 15
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
2.2.	Олимпийские игры	2 - 6	До 10
	Чемпионат мира	2 - 3	
	Чемпионат Европы	2 - 3	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 3	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1 - 3	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	
2.3.	Олимпийские игры	участие	До 8
	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира (по олимпийским видам спорта)	участие	
	Чемпионат мира	4 - 6	
	Чемпионат Европы	4 - 6	

	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 6	
№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в % к окладу (должностному окладу) в месяц
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3	
	Чемпионат России	1 - 3	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юниорки)	1 - 3	
	Первенство мира (юноши, девушки)	4 - 6	
	Первенство Европы (юноши, девушки)	1 - 3	
	Официальные международные спортивные соревнования (юноши, девушки)	1 - 3	
2.4.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши, девушки)	1 - 3	До 6
	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры, юниорки)	1 - 3	
	на первенстве России (юноши, девушки)	1	
	на официальных всероссийских соревнованиях (юниоры, юниорки)	1	
2.5.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России	1 - 3	До 5
2.6.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России	4 - 6	До 4
	на первенстве России (юниоры, юниорки)	3 - 4	
	на первенстве России (юноши, девушки)	2 - 3	
	на официальных всероссийских соревнованиях (юниоры, юниорки)	2 - 3	
	на официальных всероссийских соревнованиях (юноши, девушки)	1	

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

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об установлении размера выплат стимулирующего характера
_____ (Ф.И.О. руководителя), директору
_____ (наименование учреждения)
на _____ (период)

Выполнение показателей для назначения выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование показателя*	Критерии оценки показателя, в %	Вес показателя, в %	Фактическое выполнение показателя для начисления выплаты, в %

Установить размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период
_____ при условии выполнении показателей в размере _____ % от
должностного оклада.

Выполнение показателей для назначения выплаты
за качество выполняемых работ

Наименование показателя*	Критерии оценки показателя, в %	Вес показателя, в %	Фактическое выполнение показате- ля для начисления выплаты, в %

Установить размер выплаты за качество выполняемых работ на период
_____ при условии выполнении показателей в размере _____ % от
должностного оклада.

Расчетная заработная плата с учетом предложенного размера выплат стимулирующего
характера в месяц на период _____ составит _____ руб., в том числе:
(указать оклад, все надбавки компенсационного и стимулирующего характера)

Куратор _____

*Конкретные показатели устанавливаются трудовым договором с руководителем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о размере премиальной выплаты по итогам работы
(за выполнение особо важных и сложных заданий)

_____, директору
_____ «_____»,
за _____ 20__ года

Формулировка задания, поручения	Сведения об итогах выполнения задания, поручения, оценка его выполнения (обоснование размера премиальной выплаты)	Размер премиальной выплаты

Выплата будет осуществлена в рамках утвержденного фонда оплаты труда учреждения на 20__ год за счет средств _____
(городского бюджета, средств от приносящей доход деятельности – указать)

С учетом районного коэффициента размер премиальной выплаты за _____ 20__ года составит _____ руб.

Куратор _____