**Администрация Вачского муниципального района**

**Нижегородской области**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 29.10.2020 № 846

**О внесении изменений в постановление администрации Вачского муниципального района Нижегородской области от 15.07.2020 г. № 542**

 **«Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Вачского муниципального района Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)»**

В связи с приведением муниципальных правовых актов в соответствие с действующим законодательством администрация Вачского муниципального района Нижегородской области (далее - администрация) постановляет:

1. Внести следующие изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Вачского муниципального района Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта», утвержденное постановлением администрации от 15.07.2020 № 542, (код 93.1) (далее – Положение), изложив Положение в редакции согласно приложения к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2020 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации, начальника управления финансов С.Ю. Шмелеву.

Глава местного самоуправления С.В.Лисин

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

 Постановлением администрации

 Вачского муниципального района

Нижегородской области

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_

 «УТВЕРЖДЕНО

 Постановлением администрации

 Вачского муниципального района

 Нижегородской области

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВАЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ СПОРТА» (КОД 93.1.)**

(Далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Вачского муниципального района Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1) (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 10.01.2020 № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (КОД 93.1)», Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и Вачского муниципального района Нижегородской области.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, финансируемых по разделам и подразделам бюджетной классификации 07 03, 07 04, 11 02, 11 03 (далее – учреждение).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работниковучреждения устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы учреждений;

- уровня заработной платы работников учреждений;

- мотивации работников учреждений к достижению качественных результатов труда;

- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и Вачского муниципального района и настоящим Положением.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

в) обеспечение государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Вачского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Вачского муниципального района Нижегородской области от 12 декабря 2016 года № 762;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников;

з) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения определяется исходя из:

- минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

- повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;

- нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, нормативов оплаты труда за одного обучающегося по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта (начисляется от ставки заработной платы);

- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);

- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы).

1.7. Заработная плата работников учреждения формируется по следующей формуле:

ОТ = ДО + СВ + КВ

ДО = МО x SUM К, где

ОТ - оплата труда,

ДО - должностной оклад,

СВ - выплаты стимулирующего характера,

КВ - выплаты компенсационного характера,

МО - минимальный оклад,

SUM К - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров-преподавателей, тренеров бюджетных учреждений физической культуры и спорта формируется по следующей формуле:

ОТ = С х Н + СВ + КВ

С = МС х SUM К, где

С – ставка заработной платы;

С – минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

Н – норматив оплаты труда за количество занимающихся на этапах спортивной подготовки, норматив оплаты труда за количество обучающихся по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта.

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем по результатам специальной оценки условий труда и отражаются в трудовом договоре работника.

1.9. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.10. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги).

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

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организаций) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания платной услуги).

1.11. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на администрацию Вачского муниципального района Нижегородской области, осуществляющую функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений, а также обеспечивающих деятельность администрации Вачского муниципального района Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации Вачского муниципального района Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации Вачского муниципального района Нижегородской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений.

1.13. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Вачского муниципального района Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Вачского муниципального района Нижегородской области, администрации Вачского муниципального района Нижегородской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих администрации Вачского муниципального района Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Вачского муниципального района Нижегородской области, учредителя на установленную численность муниципальных служащих администрации Вачского муниципального района Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации Вачского муниципального района Нижегородской области, учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится учредителем до руководителя учреждения.

1.14. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в [пункте 1.12](https://mail.yandex.ru/u2709/?uid=121556164#c59bf43268b972bcP68) настоящего Примерного положения, определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.15. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих администрации Вачского муниципального района Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации Вачского муниципального района Нижегородской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения.

1.16. 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 должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.18. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Вачского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и являющимся главным распорядителем средств бюджета, (далее – учредитель) и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.19. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объёмов работ и нормированию труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.20. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.21. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

Минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Вачского муниципального района Нижегородской области от 11.04.2017 года № 200 "О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области", приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, от 27 февраля 2012 г. N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни по ПКГ | Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта | Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей |
| ПКГ должностей 1 уровня | 3574 руб. | 4026 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности) | 1,0 | 1,0 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен, спортсмен-ведущий) | 1,01 | 1,01 |
| ПКГ должностей 2 уровня | 4625 руб. | 5211 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники) | 1,0 | 1,0 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень (администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф) | 1,01 | 1,01 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 3 квалификационный уровень (начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре) | 1,21 | 1,21 |
| ПКГ должностей 3 уровня | 5972 руб. | 6727 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровеньначальник отдела (по виду или группе видов спорта), (врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Российской Федерации (по видам спорта)) | 1,0 | 1,0 |
| ПКГ должностей 4 уровня | 7702 руб. | 8677 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) начальник управления (по виду или группе видов спорта) | 1,0 | 1,0 |

2.1.2. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни по ПКГ | Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта | Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей |
| ПКГ должностей 1 уровня | 3574 руб. | 4026 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень | 1,0 | 1,0 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень | 1,1 | 1,1 |
| ПКГ должностей 2 уровня | 3744 руб. | 4220 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень | 1,0 | 1,0 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень | 1,11 | 1,11 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 3 квалификационный уровень | 1,81 | 1,81 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 4 квалификационный уровень | 2,07 | 2,07 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 5 квалификационный уровень | 2,15 | 2,15 |
| ПКГ должностей 3 уровня | 4834 руб. | 5446 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень | 1,0 | 1,0 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень | 1,15 | 1,15 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 3 квалификационный уровень | 1,39 | 1,39 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 4 квалификационный уровень | 1,66 | 1,66 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 5 квалификационный уровень | 2,08 | 2,08 |
| ПКГ должностей 4 уровня | 7702 руб. | 8635 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень | 1,0 | 1,0 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень | 1,26 | 1,26 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 3 квалификационный уровень | 1,5 | 1,5 |

2.1.3. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни по ПКГ | Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта | Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей |
| ПКГ должностей 1 уровня | 3435 руб. | 3871 руб. |
| 1 квалификационный уровень |  |  |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный разряд | 1,0 | 1,0 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный разряд | 1,04 | 1,04 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 3 квалификационный разряд | 1,09 | 1,09 |
| 2 квалификационный уровень | 1,14 | 1,14 |
| ПКГ должностей 2 уровня | 3923 руб. | 4420 руб. |
| 1 квалификационный уровень |  |  |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 4 квалификационный разряд | 1,0 | 1,0 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 5 квалификационный разряд | 1,11 | 1,11 |
| 2 квалификационный уровень |  |  |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 6 квалификационный разряд | 1,23 | 1,23 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 7 квалификационный разряд | 1,35 | 1,35 |
| 3 квалификационный уровень |  |  |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 8 квалификационный разряд | 1,49 | 1,49 |
| 4 квалификационный уровень | 1,79 | 1,79 |

2.1.4. ПКГ должностей работников образования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни по ПКГ | Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников государственных бюджетных, автономных учреждений физической культуры и спорта | Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей |
| ПКГ должностей педагогических работников | 7903 руб. | 9662 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровеньинструктор-методист; тренер-преподаватель; концертмейстер | 1,01 | 1,01 |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 3 квалификационный уровеньпедагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель | 1,21 | 1,21 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 7146 руб. | 7146 руб. |
| Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровеньзаведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей | 1,0 | 1,0 |

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников (с учетом нормативов за одного занимающегося) увеличиваются на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

2.1.5. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2. Оплата труда по нормативам на одного занимающегося.

Размеры труда на одного занимающегося на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки устанавливаются в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы согласно программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанным и утвержденным муниципальными бюджетными учреждениями физической культуры и спорта Вачского муниципального района Нижегородской области. При отсутствии в этой программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальном объёме учебно-тренировочной нагрузки следует придерживаться параметров, приведенных в таблице 1.

Таблица 1.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Этап подготовки | Период обучения (лет) | Минимальная наполняемость групп (человек) | Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю) | Норматив за одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы) |
| 1. | Спортивно-оздоровительный | весь период | 15 | 6 | 2,2 (для учреждений, имеющих специализацию – 1,0) |
| 2. | Начальной подготовки | до года | 15 | 6 | 3 |
| свыше года | 14 | 9 | 5 |

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по количеству зачисленных спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

На спортивно – оздоровительном этапе подготовки при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество занимающихся установить 100%.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 30 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства устанавливаются согласно программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанным и реализуемым учреждением. При отсутствии в указанных в настоящем абзаце программах спортивной подготовки нормативов по наполняемости групп и максимальном объеме тренировочной нагрузки применяются параметры, приведенные в таблице 2.

Таблица 2.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Норматив за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы) | Максимальный объем тренировочной работы на одну группу (час/неделю) |
| Группы видов спорта |
| Ӏ | IӀ | IӀI |
| Тренировочный | 1-2 год обучения | 9 | 8 | 7 | 12 |
| свыше 2 лет | 15 | 13 | 11 | 18 |
| Совершенствования спортивного мастерства  | до года | 24 | 21 | 18 | 24 |
| свыше года | 39 | 34 | 29 | 28 |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | 40 | 35 | 35 | 32 |

В сложно-технических видах спорта (прыжки на лыжах с трамплина, лыжное двоеборье и другие) за тренером, осуществляющим подготовку спортсмена на этапах начальной подготовки и тренировочном этапе 1-3 годов обучения и передавшим своего воспитанника тренеру, осуществляющему дальнейшую подготовку спортсмена на тренировочном этапе 4 - 5 годов обучения, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства, сохраняются следующие выплаты:

- до 100 процентов от действующих на момент передачи – в течение года;

- до 50 процентов от действующих на момент передачи – после истечения года до конца олимпийского цикла.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

Ӏ группа видов спорта – виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ӀӀ группа видов спорта – командные игры спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

ӀӀӀ группа видов спорта – все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (применяется для настоящего Положения).

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства – 8 человек; спортивного совершенствования – 12 человек; тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Кроме основного тренера, тренера-преподавателя, могут привлекаться иные специалисты (по акробатике, хореографии и другому) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2.2.1. Оплата труда по нормативам оплаты труда за одного обучающегося по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта.

Размеры оплаты труда по нормативам за одного обучающегося на базовом и углубленном уровнях сложности дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта устанавливаются в зависимости от численного состава обучающихся и объема учебно-тренировочной работы согласно дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта, разработанным и утвержденным государственными бюджетными, автономными учреждениями физической культуры и спорта Нижегородской области, осуществляющими образовательную деятельность. Норматив оплаты труда за одного обучающегося по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта представлен в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Уровень сложности программ | Период обучения (лет) | Норматив оплаты труда за одного обучающегося(в % от ставки заработной платы) |
| 1. | Базовый | 1 - 2 год обучения | 3 |
| 3 - 4 год обучения | 4 |
| 5 - 6 год обучения | 5 |
| 2. | Углубленный | 1 - 2 год обучения | 6 |
| 3 - 4 год обучения | 7 |

При применении нормативов оплаты труда за одного обучающегося оплата труда производится по количеству зачисленных участников в группе в пределах установленного максимального количества.

2.3. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

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

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

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

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

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

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

2.4. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность,

- коэффициент квалификации,

- коэффициент специфики работы,

- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.4.1. Повышающий коэффициент квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника по занимаемой должности устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации приведены в следующей таблице 4.

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициента |
| высшая категория | до 0,8 |
| первая категория | до 0,5 |
| вторая категория | до 0,3 |

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы.

Коэффициент квалификации спортсменам-инструкторам устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов приведены в таблице 5.

Таблица 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России, гроссмейстер России | Мастер спорта России международного класса | Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований | Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований |
| до 1 | до 1,5 | до 2 | до 2,5 | до 3,5 |

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также отдельных работников учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников учреждений физической культуры и спорта, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

Работникам учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,2 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4.4. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1.В соответствии с постановлением администрации Вачского муниципального района от 12 декабря 2016 г. N 762 "Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Вачского муниципального района, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Вачского муниципального района и разъяснений к ним»" в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;

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

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем выплат компенсационного характера согласно подпункту 2.5.1. пункта 2.5. настоящего Положения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.7. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

2.5.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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

2.5.9. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

работникам, труд которых оплачивается по ставкам, - в размере не менее двойной ставки;

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

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

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.

2.6. Стимулирующие выплаты.

2.6.1. В соответствии с постановлением администрации Вачского муниципального района от 12 декабря 2016 г. N 762 "Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Вачского муниципального района, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Вачского муниципального района и разъяснений к ним»" в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.6.2.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса (таблица 6).

Таблица 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерии | Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы |
| Выполнение программ спортивной подготовки | Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы | До 30 |
| Качество спортивной подготовки | Доля занимающихся, получивших спортивный разряд | До 30 |

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность носят разовый характер.

2.6.2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются тренерам, тренерам-преподавателям за подготовку спортсмена высокого класса при условии, что тренер, тренер-преподаватель отработал со спортсменом (учащимся) не менее двух лет [(таблица 7)](#P496).

Размер выплаты тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует либо с момента показанного спортсменом результата, либо с 1 числа месяца, следующего за месяцем проведения соревнований в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной тренеру, тренеру-преподавателю выплаты за высокие результаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Если по истечении срока действия установленной выплаты спортсмен не показал указанного в [таблице 7](#P496) результата, размер выплаты тренеру, тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Таблица 7

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень соревнований | Занятое место | Размер выплаты в % от минимального оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса |
| 1. В личных и командных видах спортивных дисциплин: |
| 1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира | 1 | До 200 |
| 1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры | 2 - 6 | До 150 |
| - чемпионат мира | 2 - 3 |  |
| - чемпионат Европы | 1 - 3 |  |
| - Кубок мира | 1 - 3 |  |
| - Кубок Европы | 1 |  |
| 1.3. Чемпионат мира | 4 - 6 | До 120 |
| - чемпионат Европы | 4 - 6 |  |
| - Кубок мира | 4 - 6 |  |
| - Кубок Европы | 2 - 3 |  |
| - чемпионат России | 1 - 3 |  |
| - Кубок России, первенство Европы | 1 |  |
| 1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира | участие | До 100 |
| - чемпионат Европы |  |  |
| - Кубок Европы | 4 - 6 |  |
| - Кубок России, первенство Европы | 2 - 3 |  |
| - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав) | 1 |  |
| 1.5. Чемпионат России | 4 - 6 | До 80 |
| - первенство России (молодежь, юниоры) | 1 - 3 |  |
| - первенство России (старшие юноши) | 1 |  |
| - первенство мира, Европы | 4 - 6 |  |
| - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав) | 2 - 3 |  |
| 1.6. Финал Спартакиады молодежи | 1 - 3 | До 75 |
| - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1 |  |
| 1.7. Первенство России (молодежь, юниоры) | 4 - 6 | До 60 |
| - первенство России (старшие юноши) | 2 - 3 |  |
| - финал Спартакиады молодежи | 4 - 6 |  |
| - финал Спартакиады учащихся | 1 - 3 |  |
| - финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 2 - 3 |  |
| 1.8. Первенство России (старшие юноши) | 4 - 6 | До 50 |
| - финал Спартакиады учащихся | 4 - 6 |  |
| - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ | 4 - 6 |  |
| 1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва |  | До 50 |
| 1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ) | участие | До 50 |
| 1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет) | 1 - 6 | До 50 |
| 1.12. За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации |  | До 20 |
| 2. В командных игровых видах: |
| 2.1. Олимпийские, Паралимпийские | 1 | До 200 |
| - чемпионаты мира, Европы | 1 |  |
| 2.2. Олимпийские, Паралимпийские | 2 - 6 | До 150 |
| - чемпионаты мира, Европы | 2 - 3 |  |
| 2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав) | 1 - 3 | До 120 |
| 2.4. За подготовку команды, занявшей |  | До 100 |
| - на чемпионате России | 1 - 3 |  |
| - на первенстве России | 1 - 2 |  |
| - в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ | 1 |  |
| 2.5. За подготовку команды, занявшей |  | До 50 |
| - на чемпионате России | 4 - 6 |  |
| - на первенстве России | 3 - 4 |  |
| - в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ | 2 - 3 |  |
| - на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет) | 1 - 2 |  |
| 2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва |  | До 50 |
| 2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях |  |  |
| - основной состав сборной РФ |  | До 100 |
| - молодежный состав сборной РФ |  | До 75 |
| - юношеский состав сборной РФ |  | До 50 |
| 2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров |  |  |
| - I лиги |  | До 50 |
| - высшей лиги |  | До 75 |
| - суперлиги |  | До 100 |
| 2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ | участие | До 50 |
| 2.10. За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации |  | До 20 |

2.6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров, тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Руководителям учреждений, имеющих в оперативном управлении спортивные и иные сооружения (общежитие, столовая и другие), по решению учредителя устанавливается выплата в размере до 20 процентов от должностного оклада на календарный год.

2.6.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 8.

Таблица 8

|  |  |
| --- | --- |
|  | Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы |
| За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССРЗа почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | до 100% |
| За ведомственные наградыЗа спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР" | до 40% |

2.6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, либо от стажа руководящей работы - для должностей категории "руководители" (руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер), стажа работы по специальности - для должностей категории работников физической культуры и спорта и работников образования.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы приведены в таблице 10.

Таблица 10

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы, выслуга лет | Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы |
| от 3 до 5 лет | до 5 |
| от 5 до 10 лет | до 10 |
| от 10 до 15 лет | до 15 |
| свыше 15 лет | до 20 |

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 30% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет) в течение первых 4 лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, а также специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются выплаты к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно таблице 11.

Таблица 11

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Занятое место | Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена |
| Постоянный состав обучающихся | Переменный состав обучающихся |
| 1. В личных и командных видах спортивных дисциплин: |
| 1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры | 1 | До 15 | До 7 |
| - чемпионат мира |  |  |  |
| 1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры | 2 - 6 | До 10 | До 5 |
| - чемпионат мира | 2 - 3 |  |  |
| - чемпионат Европы | 1 - 3 |  |  |
| - Кубок мира | 1 - 3 |  |  |
| - Кубок Европы | 1 |  |  |
| 1.3. Чемпионат мира | 4 - 6 | До 10 | До 5 |
| - чемпионат Европы | 4 - 6 |  |  |
| - Кубок мира | 4 - 6 |  |  |
| - Кубок Европы | 2 - 3 |  |  |
| - чемпионат России | 1 - 3 |  |  |
| - Кубок России | 1 |  |  |
| 1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира | участие | До 8 | До 3 |
| - чемпионат Европы |  |  |  |
| - Кубок Европы | 4 - 6 |  |  |
| - Кубок России | 2 - 3 |  |  |
| - официальные международные | 1 |  |  |
| соревнования с участием сборной команды России (основной состав) |  |  |  |
| 1.5. Чемпионат России | 4 - 6 | До 8 | До 3 |
| - первенство России (молодежь, юниоры) | 1 - 3 |  |  |
| - первенство России (старшие юноши) | 1 |  |  |
| - первенство мира, Европы | 4 - 6 |  |  |
| - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав) | 2 - 3 |  |  |
| 1.6. Финал Спартакиады молодежи | 1 - 3 | До 8 | До 3 |
| - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1 |  |  |
| 1.7. Первенство России (молодежь, юниоры) | 4 - 6 | До 5 | До 2 |
| - первенство России (старшие | 2 - 3 |  |  |
| юноши) |  |  |  |
| - финал Спартакиады молодежи | 4 - 6 |  |  |
| - финал Спартакиады учащихся | 1 - 3 |  |  |
| - финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 2 - 3 |  |  |
| 1.8. Первенство России (старшие юноши) | 4 - 6 | До 5 | До 2 |
| - финал Спартакиады учащихся | 4 - 6 |  |  |
| - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ | 4 - 6 |  |  |
| 1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва |  | До 5 |  |
| 1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ) | участие | До 3 |  |
| 1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет) | 1 - 6 | До 3 |  |
| 2. В командных игровых видах: |
| 2.1. Олимпийские, Паралимпийские | 1 | До 15 | До 7 |
| - чемпионаты мира, Европы | 1 |  |  |
| 2.2. Олимпийские, Паралимпийские | 2 - 6 | До 10 | До 5 |
| - чемпионаты мира, Европы | 2 - 3 |  |  |
| 2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав) | 1 - 3 | До 10 | До 5 |
| 2.4. За подготовку команды, занявшей |  | До 8 | До 3 |
| - на чемпионате России | 1 - 3 |  |  |
| - на первенстве России | 1 - 2 |  |  |
| - в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ | 1 |  |  |
| 2.5. За подготовку команды, занявшей: |  | До 5 |  |
| - на чемпионате России | 4 - 6 |  |  |
| - на первенстве России | 3 - 4 |  |  |
| - в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ | 2 - 3 |  |  |
| - на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет) | 1 - 2 |  |  |
| 2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва |  | До 5 |  |
| 2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях |  |  |  |
| - основной состав сборной РФ |  | До 8 | До 5 |
| - молодежный состав сборной РФ |  | До 8 | До 3 |
| - юношеский состав сборной РФ |  | До 5 | До 1 |
| 2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров |  |  |  |
| - I лиги |  | До 5 | До 3 |
| - высшей лиги |  | До 5 | До 3 |
| - суперлиги |  | До 8 | До 5 |
| 2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ | участие | До 3 |  |

Выплаты, предусмотренные [пунктом 1.1 таблицы 11](#P743), устанавливаются на два года, остальными пунктами [таблицы 11](#P735) - на один год.

2.6.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и так далее);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Ежемесячная премия выплачивается в размере до 15 процентов должностного оклада.

Работникам выплачиваются единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Премирование работников учреждений осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, так и в абсолютном значении.

Работникам выплачиваются материальная помощь и иные выплаты (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

2.6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные пунктом 2.6 настоящего постановления, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в учреждениях.

**3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Заработная плата работника учреждения, отнесенного к категории «руководители» (руководитель, его заместитель, главный бухгалтер, главный инженер), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения – учредителем;

- в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера, главного инженера учреждения – руководителем этого учреждения.

3.2. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и главного инженера в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, в соответствии с пунктом 2.5. данного положения.

3.4. Для поощрения руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

3.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяются в размере, установленном постановлением администрации Вачского муниципального района от 28 февраля 2017 года № 93 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Вачского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

3.7. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется учредителем с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год и плановый период.

3.8. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного пунктом 3.6., в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.9. По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных в настоящем пункте целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.10. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и главного инженера осуществляется при формировании районного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению учредителя.

3.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном постановлением администрации Вачского муниципального района Нижегородской области от 09.02.2017 года № 65 «Об утверждении порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Вачского муниципального района Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и предоставления указанными лицами данной информации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 1

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных и автономных

учреждений Вачского муниципального района

Нижегородской области по виду

экономической деятельности

«Деятельность в области спорта» (код 93.1)

ПРЕДЕЛЬНАЯ ДОЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА В ФОНДЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ И ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения | Перечень должностей административно-управленческого персонала  | Перечень должностей основного персонала | Перечень должностей вспомогательного персонала | Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения,% |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение «Детская юношеская спортивная школа «Арефино» | Директор | Тренер, инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций | Заведующий хозяйством, специалист по кадрам, спортивный судья, врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Российской Федерации (по видам спорта), техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож | 40 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_».