

Администрация  
Кстовского муниципального района  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
30.10.2019 №2521

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта города Кстово и Кстовского муниципального района

В целях реализации постановления Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 N 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», приведения муниципальных правовых актов в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15 февраля 2012 N 76 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области», постановлением администрации Кстовского муниципального района от 25 марта 2015 № 721 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Кстовского муниципального района» постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта города Кстово и Кстовского муниципального района (далее - Положение).

2. Настоящее Положение распространяется на учреждения физической культуры и спорта, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Кстовского муниципального района.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 ноября 2019 года.

4. Постановление администрации Кстовского муниципального района от 02.06.2017 № 1400 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального района» признать утратившим силу.

5. Управлению организационной работы обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Маяк» и размещение данного постановления на сайте администрации Кстовского муниципального района.

6. Отделу организационной работы и контроля довести настоящее постановление до департамента финансов, управления культуры, спорта и молодежной политики, управления организационной работы, отдела кадров и муниципальной службы.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Кстовского муниципального района Стрельцова Л.Н.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и**  
**казенных учреждений физической культуры и спорта города Кстово и**  
**Кстовского муниципального района**  
(далее Положение)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15 февраля 2012 г. № 76 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области", постановлением администрации Кстовского муниципального района от 25 марта 2015 г. № 721 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Кстовского муниципального района» и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Кстовского муниципального района Нижегородской области и города Кстово Кстовского района.

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) из бюджета Кстовского муниципального района и бюджета городского поселения "город Кстово" Кстовского района Нижегородской области.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений 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 учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными

нормативными правовыми актами Нижегородской области, иными нормативными правовыми актами Кстовского муниципального района, города Кстово и настоящим Положением.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений 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) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229;

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230;

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

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

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

и) 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 учреждений определяется исходя из:

- минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы, должностного оклада для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера;

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

- нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки исходя из установленного размера ставки;

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

- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы, должностного оклада для

руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера).

1.7. Заработная плата работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физкультурно-спортивной направленности формируется по следующей формуле:

$$ОТ = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = МО \times \text{SUM } K, \text{ где}$$

ОТ - оплата труда;

ДО - должностной оклад;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

КВ - выплаты компенсационного характера;

МО - минимальный оклад;

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

1.7. Заработная плата тренеров-преподавателей, тренеров муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта формируется по следующей формуле:

$$ОТ = С \times Н + СВ + КВ$$

$$С = МС \times \text{SUM } K, \text{ где}$$

С - ставка заработной платы;

МС - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

Н - норматив за количество занимающихся.

Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта производится на основе тарификации (Приложении 1 «Примерный тарификационный список»).

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику 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 государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) 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) – «руководители».

1.11. Администрация Кстовского муниципального района устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), в отношении которых Администрация Кстовского муниципального района осуществляет функции учредителя, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

1.12. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой администрации Кстовского муниципального района, заместителем главы администрации - куратором учреждения, директором департамента финансов, начальником отдела кадров и муниципальной службы, начальником правового управления, начальником управления по бухгалтерскому учету, начальником управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Кстовского муниципального района и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.13. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования 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).

1.14. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 28 декабря 2012 г. № 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 объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с

учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

#### 2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 3430 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования детей составляет 3864 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 4439 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования детей составляет 5001 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 5731 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования детей составляет 6456 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных городов Кстово и учреждений Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 7392 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня" муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 8327 руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни, должности служащих	Коэффициент
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному	1,0

залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)	
2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен, спортсмен-ведущий)	1,01
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
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
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
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
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
1 квалификационный уровень начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	1,0
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня	
начальник управления (по виду или группе видов спорта)	1,0

#### 2.1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих».

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 3430 руб.

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 3864 руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,1

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 3593 руб.

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 4050 руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,11
3 квалификационный уровень	1,81
4 квалификационный уровень	2,07
5 квалификационный уровень	2,15

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 4639 руб.

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 5227 руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,15
3 квалификационный уровень	1,39
4 квалификационный уровень	1,66
5 квалификационный уровень	2,08

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 7392 руб.

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 8287 руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,26
3 квалификационный уровень	1,5

### 2.1.3. ПКГ «Общественные профессии рабочих».

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общественные профессии рабочих первого уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 3297 руб.

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общественные профессии рабочих первого уровня" муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 3715 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общественные профессии рабочих второго уровня" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 3765 руб.

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общественные профессии рабочих второго уровня" муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 4242 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,79

### 2.1.4. ПКГ должностей работников образования.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 7584 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников муниципальных бюджетных

образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 8453 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области составляет 6858 руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 6858 руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования	Коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень инструктор-методист; тренер-преподаватель; концертмейстер	1,01
3 квалификационный уровень педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	1,21
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	1,0

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

2.1.5. Оплата труда медицинских, научных, педагогических, работников культуры и других работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта города Кстово и Кстовского муниципального района Нижегородской области, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

2.1.6. 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 за одного занимающегося.

Размеры оплаты труда по нормативам за 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, автономными и казенными учреждениями физической культуры и спорта Кстовского муниципального района Нижегородской области. При отсутствии в этой программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальном объеме учебно-тренировочной нагрузки следует придерживаться параметров, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	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 учреждениями. 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			
		I	II	III	
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, осуществлявшим 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:

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

II группа видов спорта - командные игровые виды 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;

III 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) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера, 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.

Возраст занимающихся в учреждении - 6-17 лет. Минимальный возраст занимающихся определяется учреждением с учетом требований действующего законодательства. Максимальный возраст занимающихся в учреждении составляет 18 лет, для учащейся молодежи - 21 год. Списки молодежи в начале учебного года согласовываются с учредителем с обязательным предоставлением подтверждающих документов.

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 ее снижения, связанного 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 (увеличении 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 таблице 3.

Таблица 3

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 4.

Таблица 4

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса -	Мастер спорта России международного класса -

	России		призер всероссийски х соревнований	призер международны х 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 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных фондом оплаты труда.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области 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 работникам, 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 приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области" в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- 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, а для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада.

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 результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

#### 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 5).

Таблица 5

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада
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 6).

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 с момента показанного спортсменом результата 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 6 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 6

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	участие	До 50

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)		
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
<b>2. В командных игровых видах:</b>		
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:		
- на чемпионате России	4 - 6	До 50
- на первенстве России	3 - 4	
- в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3	
- на чемпионатах и	1 - 2	

первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)		
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 7.

Таблица 7

	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный 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 награды За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР"	до 40%

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в таблице 8.

Таблица 8

Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

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, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада, 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 руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера, 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, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада приведены в таблице 9.

Таблица 9

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада
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, 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, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада, за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно таблице 10.

Таблица 10

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада, за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1. Олимпийские, Паралимпийские,	1	До 15	До 7

Сурдлимпийские игры - 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 - чемпионат Европы	участие	До 8	До 3
- Кубок Европы	4-6		
- Кубок России	2-3		
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1		
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,	4-6	До 5	До 2

юниоры)			
- 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 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	
<b>2. В командных игровых видах:</b>			
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	1-3	До 8	До 3
- на чемпионате России			
- на первенстве России	1-2		
- в финале Спартакиады учащихся -всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		
2.5. За подготовку команды, занявшей:	4-6	До 5	
- на чемпионате России			
- 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		До 8	До 5

- основной состав сборной РФ			
- 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 10, устанавливаются на два года, остальными пунктами таблицы 10 - на один год.

#### 2.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат стимулирующего характера определяются по итогам работы с учётом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с Приложением 2 «Примерное положение о размерах и условиях осуществления премиальных выплат по итогам работы работников» к настоящему положению.

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 муниципального 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.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейной датой на основании локального нормативного акта учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности при согласовании с главой администрации Кстовского муниципального района.

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, а для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

При наличии экономии средств фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в размере до двух минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы), а для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - в размере до одного должностного оклада в следующих случаях:

- на лечение;
- в связи со смертью члена семьи (супруг, дети, родители);
- по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения.

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается члену семьи, который понес расходы по проведению похорон.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и по предоставлению подтверждающих документов.

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 руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем данного учреждения и определяется штатным расписанием и трудовым договором.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района в соответствии с настоящим Положением в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией Кстовского муниципального района.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается не более 150 % к должностному окладу.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению главы администрации Кстовского муниципального района может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Земского собрания Кстовского муниципального района, городской Думы города Кстово Кстовского района Нижегородской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера) определяется в кратности от 1 до 8.

Конкретные предельные уровни соотношения определяются учредителем данного учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учредителя, в порядке, установленном муниципальным правовым актом Кстовского муниципального района.

По решению учредителя информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения и предоставления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом учредителя данного учреждения.

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру и главному инженеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании распоряжения главы администрации Кстовского муниципального района за счет ассигнований бюджета Кстовского муниципального района, бюджета городского поселения «город Кстово» выделенных на эти цели (до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета Кстовского муниципального района на оплату труда работников и персонала учреждений).

3.5. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячное денежное поощрение по результатам работы до 25 % от должностного оклада. Размер

ежемесячного денежного поощрения устанавливается Комиссией по оценке результатов профессиональной служебной деятельности руководителей администрации Кстовского муниципального района за выполнение всех показателей результативности профессиональной деятельности руководителя.

Перечень показателей результативности:

- качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей;
- проведение мероприятий в соответствии с утвержденным планом работы;
- исполнение поручений и документов, переданных главой администрации района;
- исполнение обращений граждан;
- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения;
- организация предоставления муниципальных услуг;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд";
- отсутствие штрафов, пеней, неустоек и других финансовых нарушений.

По решению учредителя и (или) главного распорядителя средств бюджета Кстовского муниципального района могут устанавливаться иные показатели результативности профессиональной деятельности руководителя учреждения.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера, порядок и критерии выплаты устанавливаются руководителем учреждения и определяются трудовым договором в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.7. Установление заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, являющегося получателем бюджетных средств, осуществляется с учетом возможностей бюджета Кстовского муниципального района и бюджета городского поселения «город Кстово» Кстовского района Нижегородской области при формировании бюджета Кстовского муниципального района и бюджета городского поселения «город Кстово» Кстовского района Нижегородской области на очередной финансовый год.

3.8. В пределах фонда оплаты труда ежегодно по предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения может быть выплачена материальная помощь в соответствии с распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района в пределах фонда оплаты труда один раз до двух должностных окладов.

#### **4. Особенности оплаты труда по нормативам за одного занимающегося для тренеров, тренеров-преподавателей, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.**

4.1. Размеры оплаты труда, численный состав занимающихся и объем учебно-тренировочной работы тренеров, тренеров-преподавателей,

занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья, определяется в соответствии с таблицей 11.

Группа, к которой относится занимающиеся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 12 и 13).

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи, с чем они нуждаются в относительно меньшей посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях. Минимальный физический недостаток для допуска к соревнованиям лиц с ампутацией одной нижней конечности должен выражаться в том, чтобы ампутация проходила через голеностопный сустав. С ампутацией верхней конечности - через лучезапястный. При прочих поражениях опорно-двигательного аппарата укорочение конечности должно быть на 10 см.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс В3);
- нарушение слуха, полная потеря слуха;
- умственная отсталость выше 60 IQ (как правило, спортсмены INAS-FID);
- ахондроплазия (карлики);
- детский церебральный паралич (классы CP7 - CP8);
- высокая ампутация двух нижних конечностей (классы 57, 58, соревнуются в креслах-колясках);
- ампутация или порок развития:
  - одной нижней конечности ниже коленного сустава (класс А4),
  - односторонняя ампутация стопы по Пирогову, в сочетании с ампутацией стопы на различном уровне с другой стороны (класс А3),
  - одной верхней конечности ниже локтевого сустава (класс А8),
  - одной верхней конечности ниже локтевого сустава и одной нижней конечности ниже коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс А9),
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются достаточно выраженными нарушениями.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс В2);
- умственная отсталость от 60 до 40 IQ;
- детский церебральный паралич (классы CP5 - CP6);
- спинномозговая травма (классы 55, 56, передвигаются в креслах-колясках);
- ампутация или порок развития:
  - одной верхней конечности выше локтевого сустава (класс А6),

одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс А9), двусторонняя ампутация предплечий (классы А5, А7).

- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- полная потеря зрения (класс В1);  
- детский церебральный паралич (классы СР1 - СР4, передвигающиеся в креслах-колясках);

- спинномозговая травма (классы 51 - 54, передвигающиеся в креслах-колясках);

- ампутация или порок развития: (классы А1, А2, А5) двусторонняя ампутация бедер (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра с вычленением (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра в сочетании с ампутацией стопы или голени с другой стороны, двусторонняя ампутация плеч, ампутация четырех конечностей;

- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

Для группы лиц, занимающихся легкой атлетикой в трековых видах в классах с Т51 по Т54 и с Т32 по Т34 спортсмены передвигаются только в колясках. В метаниях в классах с F51 по F58 и с F32 по F34 спортсмены выступают на специальном станке.

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на учреждение и осуществляется один раз в год (в начале учебного года). Для определения группы по степени функциональных возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, старший тренер-преподаватель (или тренер-преподаватель) по адаптивной физической культуре и спорту, врач (невролог, травматолог, при необходимости - офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

В случае необходимости объединения в одну учебную группу занимающихся, разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных

разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру, тренеру-преподавателю как другие тренеры, тренеры-преподаватели, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства также и тренеры, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта) при условии их одновременной с основным тренером-преподавателем работы со спортсменами.

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

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

Таблица 11

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп		Нормативный объем недельной нагрузки	Объем работы по индивидуальным планам	Общедовый объем	Размер норматива труда тренера-преподавателя по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
			оптимальная	допустимая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
спортивно-оздоровительный	весь период	III	10	15	5		230	2,8%
		II	8	12	5		230	3,5%
		I	3	5	5		230	9,3%
начальной подготовки	первый год	III	10	15	6		276	3,3%
		II	8	12	6		276	4,2%
		I	3	5	6		276	11,1%
	второй и последующие годы	III	8	12	9		414	6,3%
		II	6	9	9		414	8,3%
		I	2	3	9		414	25,0%
учебно-тренировочный	первый год	III	6	9	9	3	552	8,3%
		II	5	8	9	3	552	10,0%
		I	2	3	9	3	552	25,0%
	второй	III	5	8	12	6	828	13,3%

	- третий год	II	4	6	12	6	828	16,7%
		I	2	3	12	6	828	33,3%
	четвертый и последующие годы	III	4	6	15	6	966	20,8%
		II	3	5	15	6	966	27,8%
		I	1	2	15	6	966	83,3%
	совершенствования спортивного мастерства	первый год	III	3	5	15	9	1 104
II			2	3	15	9	1 104	41,7%
I			1	2	15	9	1 104	83,3%
второй и последующие годы		III	3	5	18	9	1 242	33,3%
		II	2	3	18	9	1 242	50,0%
		I	1	2	18	9	1 242	100,0%
высшего спортивного мастерства	весь период	III	2	3	18	12	1 380	50,0%
		II	2	3	18	12	1 380	50,0%
		I	1	2	18	12	1 380	100,0%

Таблица 12

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами, установленными международными спортивными организациями инвалидов

Наименование международной спортивной организации инвалидов	Группа III	Группа II	Группа I
CP-ISRA (Международная ассоциация спорта и рекреации лиц с церебральным параличом)	CP7, CP8	CP5, CP6	CP1, CP2, CP3, CP4
IWAS (Международная спортивная ассоциация колясочников и ампутантов), объединившая две международные организации: ISMGF и ISOD	A3, A4, A8, A9, 57, 58	A6, A7, 55, 56	A1, A2, A5, 51, 52, 53, 54
IBSA (международная ассоциация спорта слепых)	B3	B2	B1
CISS (Международный спортивный комитет)	Слабослышащие, полная потеря слуха		

глухих)			
INAS-FID (Международная спортивная ассоциация лиц с нарушением интеллекта)	+		
SOI (Международная специальная олимпиада для умственно отсталых лиц)		+	

Таблица 13

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами

№ п/п	Наименование	Группа III	Группа II	Группа I
1	Армспорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6	B1
2	Бадминтон	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
3	Баскетбол, в т.ч. на колясках	4,5 балла, INAS-FID, слабослышащие, глухие	3,0; 3,5; 4,0 балла, SOI	1,0; 1,5; 2,0; 2,5 балла
4	Биатлон	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8 слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
5	Бильярд	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
6	Борьба вольная	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
7	Борьба греко-римская	Слабослышащие, глухие		
8	Боулинг	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
9	Бочче	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP3, CP4, CP5, CP6, SOI	BC1, BC2, BC3, BC4 I, II
10	Велоспорт	B3, LC1, LC2, LC3, LC4, CP дивизион 4, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, дивизион 2, CP дивизион 3, HC дивизион C, SOI	B1, CP дивизион 1, HC дивизион A, HC дивизион B
11	Водное поло	Слабослышащие, глухие		
12	Волейбол	A, B, C, INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	

13	Волейбол пляжный -	Слабослышащие, глухие		
14	Волейбол сидя	Спортсмены с ампутациями и прочими поражениями опорно-двигательного аппарата		
15	Гандбол	Слабослышащие, глухие		
16	Гимнастика спортивная	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	B1
17	Гимнастика художественная	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
18	Гиревой спорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
19	Голбол	B3	B2	B1
20	Горные лыжи	B3, LW2, LW3/1, LW3/2, LW4, LW6/8, LW9/1, LW9/2, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW1, LW5/7, LW12/2, SOI	B1, LW10, LW11, LW12/1
21	Городки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
22	Гребля академическая	LTA (за исключением спортсменов классов B1, B2)	TA	A
23	Дартс	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
24	Дзюдо	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
25	Карате	Слабослышащие, глухие		
26	Керлинг	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, 57, 58 слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, 55, 56 SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
27	Конный спорт	B3, уровень IV, уровень III	B2, уровень II, SOI	B1, уровень I
28	Легкая атлетика Трек Метания	T40, T44, T46, T37, T38, T13, слабослышащие, глухие F40, F44, F46, F37, F38, F13, слабослышащие, глухие	T42, T43, T45, T35, T36, T12, T20, F42, F43, F45, F35, F36, F12, F20, SOI	T51, T52, T53, T54, T32, T33, T34, T11, F51, F52, F53, F54, F55, F56, F57, F58, F32, F33, F34, F11
29	Лыжные гонки	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12 SOI	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
30	Парусный спорт	B3, классы 5, 6, 7	B2, класс 4	B1, классы 1, 2, 3
31	Пауэрлифтинг	B3, A3, A4, CP7, CP8, спортсмены с ПОДА, относящиеся к категории "прочие", INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A2, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, 53, 54, CP3, CP4

32	Плавание	S13, SB13, SM13, S14, SB14, SM14, S8, S9, S10, SB8, SB9, Слабослышащие, глухие	S12, SB12, SM12, S5, S6, S7, SB5, SB6, SB7, SOI	S11, SB11, SM11, S1, S2, S3, S4, SB1, SB2, SB3, SB4
33	Регби на колясках	-	2,5; 3,0; 3,5 балла	0,5; 1,0; 1,5; 2,0 балла
34	Сноуборд	Слабослышащие, глухие		
35	Спортивное ориентирование	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
36	Спортивный туризм	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
37	Стрельба из лука	ARST	ARW2	ARW1
38	Стрельба пулевая	B3, A4, CP8, 57, 58, SH1, слабослышащие, глухие	B2, A3, 55, 56, SH2	B1, A1, A2, 53, 54, SH3
39	Танцы на колясках	-	LWD2	LWD1
40	Теннис настольный, в т.ч. на колясках	TT9, TT10, TT11 (INAS-FID), слабослышащие, глухие	TT6, TT7, TT8 SOI	TT1, TT2, TT3, TT4, TT5
41	Теннис, в т.ч. на колясках	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	Игроки "Quad", I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
42	Торбол	B3	B2	B1
43	Тхэквондо	Слабослышащие, глухие		
44	Фехтование на колясках	A	B	C
45	Футбол	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
46	Футбол 5x5			B1
47	Футбол 7x7	CP7, CP8	CP5, CP6	
48	Футбол ампугантов	A2, A4, A6, A8		
49	Футзал	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	
50	Шахматы	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4
51	Шашки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4





**Приложение 2**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных и казенных  
учреждений физической культуры и спорта  
города Кстово и Кстовского муниципального района

**Примерное положение о размерах и условиях осуществления  
премиальных выплат по итогам работы работников**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о размерах и условиях осуществления выплаты стимулирующего характера — премиальные выплаты по итогам работы (далее — выплата по баллам), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплаты по баллам.

1.3. Средства, направленные на выплату по баллам, формируются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.4. Определенный с учетом критериев и показателей оценки результативности деятельности работников учреждения размер выплаты по баллам определяется пропорционально отработанному рабочему времени.

1.5. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства из экономии фонда оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления выплаты по баллам и средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

1.6. Расчетный период для назначения выплаты по баллам принимается учреждениями самостоятельно и утверждается положением об оплате труда учреждения.

1.7. Выплаты по баллам предполагают поощрение работника за выполнение конкретной работы в соответствии с показателями эффективности деятельности. Использование для определения размера выплаты по баллам условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

1.8. Выплаты по баллам заместителю руководителя, главному бухгалтеру, главному инженеру производятся только по основной должности.

**2. Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения.**

2.1. Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплаты по баллам разрабатываются учреждением самостоятельно и утверждается положением об оплате труда учреждения.

### **3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера по итогам работы.**

3.1. Основанием для определения размера выплат по баллам работникам, является оценочный лист, форма которого утверждается положением об оплате труда учреждения.

3.2. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные работником и экспертами по соответствующим критериям, фамилии и инициалы экспертов, дату заполнения оценочного листа.

3.3. Оценочный лист заполняется работником и предоставляется в экспертно-аналитическую группу с подтверждающими документами не позднее даты, установленной положением об оплате труда учреждения.

3.4. Экспертно-аналитическая группа осуществляет свою деятельность в соответствии с положением, утвержденным приказом руководителя.

3.5. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить представители основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала.

3.6. Оценка результативности и качества труда работников учреждения проводится экспертно-аналитической группой путем заполнения оценочных листов сотрудников учреждения и оформления протокола не позднее даты, установленной положением об оплате труда учреждения.

3.7. В течение определенного срока, установленного положением об оплате труда учреждения, с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель учреждения знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.8. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение определенного срока, установленного положением об оплате труда учреждения, с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.9. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение определённого срока, установленного положением об оплате труда учреждения. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым руководитель учреждения знакомит работника.

3.10. На основании проведённой оценки достижений работников учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется итоговый протокол экспертно-аналитической группы, отражающий сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в оценочных листах по каждому работнику.

3.11. На основании итогового протокола экспертно-аналитической группы руководителем издается приказ об утверждении итогового количества баллов по каждому работнику и по учреждению в целом.

3.12. Порядок расчета цены балла утверждается положением об оплате труда учреждением.

3.13. Расчет денежного веса балла рассчитывается главным бухгалтером и утверждается приказом руководителя.

3.14. Величина выплаты по баллам работнику учреждения рассчитывается пропорционально отработанному времени по формуле:

$ВБ = Д \times Б$  где;

ВБ - выплата по баллам;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов.

3.15. Оценочные листы, пояснительные справки и подтверждающие документы хранятся в течение 3 лет в учреждении.