

Администрация
Кстовского муниципального округа
Нижегородской области
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.10.2023

№3782

Об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального округа»

В соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 11.09.2023 №820 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 10 января 2020 г. №15» постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального округа (далее – Положение).

2. Признать утратившим силу:

2.1. Постановление администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области от 18.01.2023 №173 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального округа».

2.2. Постановление администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области от 24.04.2023 №1502 «О внесении изменений в постановление администрации Кстовского муниципального округа от 18.01.2023 №173 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального округа».

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2023.

4. Управлению информационно-коммуникационной политики обеспечить размещение данного постановления на сайте администрации Кстовского муниципального округа и опубликовать в газете «Маяк».

5. Отделу контроля, документационного обеспечения, писем и обращений граждан довести данное постановление до сведения отдела физической культуры и спорта, правового управления, департамента финансов, управления по бухгалтерскому учету, управления информационно-коммуникационной политики.

6. Отделу физической культуры и спорта довести настоящее постановление до сведения подведомственных учреждений.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Исполняющий полномочия
главы местного самоуправления

А.Н. Шарапаева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального округа (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 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 10 января 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), «Образование дополнительное детей и взрослых» (код 85.41)» и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, финансируемых по разделам и подразделам бюджетной классификации 11 01, 11 02, 11 03 из бюджета Кстовского муниципального округа Нижегородской области (далее — учреждение).

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 округа Нижегородской области 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 № 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 № 230;

е) 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;

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 обучающегося при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта, нормативов оплаты труда за одного занимающегося при организации и проведении спортивно-оздоровительной работы по развитию физической

культуры и спорта среди различных групп населения (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, должностного оклада для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера).

1.7. Заработная плата работников учреждений формируется по следующей формуле:

$$OT = DO + CB + KB$$

$$DO = MO \times \sum K, \text{ где}$$

OT - оплата труда;

DO - должностной оклад;

CB - выплаты стимулирующего характера;

KB - выплаты компенсационного характера;

MO - минимальный оклад;

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

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

$$OT = C \times H + CB + KB$$

$$C = MC \times \sum K, \text{ где}$$

C - ставка заработной платы;

MC - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

H – норматив оплаты труда за количество обучающихся при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта, норматив оплаты труда за количество занимающихся при организации и проведении спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения.

Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров учреждений производится на основе тарификации (Приложение 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 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 округа Нижегородской области 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 округа Нижегородской области 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 местного самоуправления, заместителем главы администрации - куратором учреждения, директором департамента финансов, начальником управления организационной работы, начальником правового управления, начальником управления по бухгалтерскому учету, начальником отдела физической культуры и спорта администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области 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 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 № 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 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:

ПКГ, квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, руб.	Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы), руб.
ПКГ 1 уровня	5977	
1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)		1,0
2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен, спортсмен-ведущий)		1,01
ПКГ 2 уровня	6497	
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)		1,08
ПКГ 3 уровня	7796	
1 квалификационный уровень начальник отдела (по виду или группе видов спорта)		1,0
ПКГ 4 уровня	15532	
начальник управления (по виду или группе видов спорта)		1,0

2.1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ, квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада, руб.	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу, руб.
ПКГ 1 уровня	5977	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,01
ПКГ 2 уровня	6497	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,01
3 квалификационный уровень		1,12
4 квалификационный уровень		1,28
5 квалификационный уровень		1,33
ПКГ 3 уровня	7796	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,08
3 квалификационный уровень		1,15
4 квалификационный уровень		1,2
5 квалификационный уровень		1,4
ПКГ 4 уровня	15532	

1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,1
3 квалификационный уровень		1,2

2.1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»:

ПКГ, квалификационный уровень, квалификационный разряд	Размер минимальной ставки заработной платы, руб.	Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	4784	
1 квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд		1,0
2 квалификационный разряд		1,04
3 квалификационный разряд		1,09
2 квалификационный уровень		1,14
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	5426	
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		
профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные работы)		1,63
профессии рабочих, выполняющих ответственные (особо ответственные) работы		1,79

2.1.4. ПКГ должностей педагогических работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта:

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы)
ПКГ должностей педагогических работников	9360	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист; тренер-преподаватель; концертмейстер)		1,01
3 квалификационный уровень (педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-		1,21

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы)
преподаватель)		
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	8460	
1 квалификационный уровень заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей		1,0

2.1.5. Оплата труда медицинских, научных, педагогических, работников культуры и других работников учреждений, 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 обучающегося при реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта.

Нормативы оплаты труда тренеров – преподавателей за одного обучающегося устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы согласно группы видов спорта и этапа спортивной подготовки, приведенные в таблице 1.

Таблица 1

Дополнительная общеобразовательная программа /Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (в годах)	Норматив за подготовку одного обучающегося (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Дополнительная общеразвивающая программа	Весь период	2,2	2,2	2,2

Дополнительная общеобразовательная программа /Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (в годах)	Норматив за подготовку одного обучающегося (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	До года	3	3	3
	Свыше года	5	5	5
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 3	9	8	7
	Свыше 3	15	13	11
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	39	34	29
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	50	35	35

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.

Норматив оплаты труда за одного обучающегося при реализации дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера-преподавателя.

При отсутствии утвержденных Федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта применяются максимальные нормативы по наполняемости групп и максимальные нормативы объема учебно-тренировочной работы приведенные в таблице 2.

Таблица 2

Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (в годах)	Максимальная наполняемость учебно-тренировочных групп	Максимальный объем учебно-тренировочной работы на одну группу (час/неделю)

Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	6
Этап начальной подготовки	до года	30	6
	свыше года	25	8
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3	20	14
	свыше 3	15	18
Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	15	24
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	15	32

За передачу обучающегося другому тренеру-преподавателю или в другую физкультурно-спортивную организацию для дальнейшей подготовки и/или для повышения спортивной квалификации обучающегося тренер-преподаватель с момента передачи имеет право на норматив за одного обучающегося:

- 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.

Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на всех этапах спортивной подготовки, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки, с учетом специфики вида спорта, а также привлечение иных специалистов при условии их одновременной работы с обучающимися.

Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

2.3. В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, включается учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа с обучающимися, 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 с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Объем учебной (преподавательской) нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

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

Объем учебной (преподавательской) нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть

изменен в текущем году (учебно-тренировочной 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 учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (учебно-тренировочной период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по годовому учебно-тренировочному плану, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной 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 учебно-тренировочной 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. Размеры повышающих коэффициентов за занимаемую должность к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы приведены в подпунктах 2.1.1 – 2.1.4 пункта 2.1 настоящего Положения

2.4.2. Повышающие коэффициенты квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливаются с учетом присвоенной квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента квалификации тренеров, тренеров-преподавателей, специалистов приведены в таблице 3.

Таблица 3

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	до 0,8

Первая квалификационная категория	до 0,5
-----------------------------------	--------

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

Повышающие коэффициенты квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы спортсменам-инструкторам устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов приведены в таблице 4.

Таблица 4

Присвоен спортивный разряд, спортивное звание	Размер повышающего коэффициента квалификации
Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований	До 4
Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	До 3,5
Мастер спорта России международного класса	До 3
Мастер спорта России, гроссмейстер России	До 2
Кандидат в мастера спорта	До 1,5
II, I спортивные разряды (для командно-игровых видов спорта)	До 1

2.4.3. Повышающий коэффициент специфики работы к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается с учетом особенностей функционирования учреждения, а также отдельных работников учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников учреждений физической культуры и спорта и учреждений дополнительного образования в сфере 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 и учреждений дополнительного образования в сфере 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

2.4.4. 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.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 № 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 года № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях

Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных 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 Плана ФХД, 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). Выплаты за интенсивность носят разовый характер.

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в процентах
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	90% обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30 за группу
Качество спортивной подготовки	Количество обучающихся получивших спортивный разряд	До 5 за одного обучающегося
Сохранность контингента на этапе начальной подготовки	90% и выше	До 100 за группу

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность, определяется учреждением.

2.6.2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются основным тренерам-преподавателям, а также отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, специалистам, относящимся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих), участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса, за подготовку обучающегося высокого класса при условии, что тренер-преподаватель отработал с обучающимся не менее 6 месяцев.

Размер выплаты за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается на основании протоколов (выписки из протоколов) спортивных соревнований по лучшему результату и действует:

- в течение одного года для всероссийских соревнований;
- до проведения следующих соревнований данного уровня для международных соревнований.

Начало действия выплаты за высокие результаты работы устанавливается руководителем учреждения (с даты показанного результата, с 1 числа месяца, следующего за месяцем проведения спортивных соревнований).

Если в период действия установленной основному тренеру-преподавателю, а также отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, специалистам, относящимся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих), участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса, обучающийся улучшил спортивный результат, то размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия (таблица 6).

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы в процентах	
			Основному тренеру-преподавателю	Отдельным работникам, участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
1.1.	Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры, - чемпионат мира	1	До 200	До 20
1.2.	Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры	2 - 6	До 150	До 15
	- чемпионат мира	2 - 3		
	- чемпионат Европы	1 - 3		
	- Кубок мира	1 - 3		
	- Кубок Европы	1		
1.3.	Чемпионат мира	4 - 6	До 130	До 13
	- чемпионат Европы	4 - 6		
	- Кубок мира	4 - 6		
	- Кубок Европы	2 - 3		
	- чемпионат России	1 - 3		
	- Кубок России, - первенство Европы, - первенство Мира	1		
1.4.	Олимпийские игры, - Паралимпийские игры, - Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	участие	До 120	До 12
	- чемпионат Европы	участие		
	- Кубок Европы	4 - 6		
	- Кубок России, - первенство Европы, - первенство Мира	2 - 3		

	- официальные международные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
1.5.	Чемпионат России	4 - 6	До 100	До 10
	- первенство России (все возрастные группы)	1 - 3		
	- первенство России - первенство России	1		
	- первенство мира, Европы	4 - 6		
	- официальные международные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3		
1.6.	Финал Спартакиады молодежи России	1 - 3	До 90	До 9
	- финал Спартакиады спортивных школ	1		
1.7.	Первенство России (все возрастные группы)	4 - 6	До 80	До 8
	- финал Спартакиады молодежи	4 - 6		
	- финал Спартакиады учащихся	1 - 3		
	- финал Спартакиады спортивных школ	2 - 3		
	- финал Всероссийских соревнований среди детей и учащихся	1 - 3		
1.8.	Финал Спартакиады учащихся	4 - 6	До 60	До 6
	- финал Спартакиады спортивных школ	4 - 6		
	- финал Всероссийских соревнований среди детей и учащихся	4 - 6		
1.9.	Зачисление в государственное		До 50	

	училище олимпийского резерва			
1.10.	Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП)	участие	До 50	До 5
1.11.	Чемпионат и первенство субъектов Российской Федерации	1 - 6	До 50	До 5
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 игры, - Паралимпийские игры	1	До 200	До 20
	- чемпионаты мира, Европы	1		
2.2.	Олимпийские игры, - Паралимпийские игры	2 - 6	До 150	До 15
	- чемпионаты мира, Европы	2 - 3		
2.3.	Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 120	До 12
2.4.	За подготовку команды, занявшей - на чемпионате России	1 - 3	До 100	До 10
	- 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	До 5
	- 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	До 5
2.7.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях			
	- основной состав сборной Российской Федерации		До 100	До 10
	- молодежный состав сборной Российской Федерации		До 75	До 7
	- юношеский состав сборной Российской Федерации		До 50	До 5
2.8.	Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров			
	- суперлиги		До 100	До 10
	- высшей лиги		До 75	До 7
	- I лиги		До 50	До 5
2.9.	Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	участие	До 50	До 5
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	

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и педагогического совета учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, тренеры-преподаватели могут объединяться в коллектив (бригаду).

При этом результаты, показанные обучающимися, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера-преподавателя, специалиста в результаты работы коллектива (бригады) устанавливаются ежегодно решением руководителя учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, по представлению совета бригады.

Состав коллектива (бригады) тренеров-преподавателей, специалистов и список обучающихся, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется

приказом руководителя учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

2.6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 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 (общезитие, столовая и другие), по решению учредителя устанавливается выплата в размере до 20 процентов от должностного оклада на календарный год.

2.6.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы 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
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. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся:

- административно-управленческому персоналу учреждения – за стаж работы по специальности;
- для должностей категории «руководители» учреждения – за стаж руководящей работы;
- основному персоналу учреждения (для должностей работников физической культуры и спорта, работников образования) – за стаж работы по специальности;
- вспомогательному персоналу учреждения - за стаж работы.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет приведены в таблице 9.

Таблица 9

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах
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.

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 в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности на основании решения руководителя учреждения, по согласованию с главой местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

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 длительное 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.

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 местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области в соответствии с настоящим Положением в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

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 местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области 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 постановлением администрации Кстовского муниципального округа 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.

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 Плана ФХД и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании распоряжения главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области за счет средств экономии фонда оплаты труда.

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 округа Нижегородской области 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 местного самоуправления Кстовского муниципального округа;
- 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», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;
- отсутствие штрафов, пеней, неустоек и других финансовых нарушений.

По решению учредителя и (или) главного распорядителя средств бюджета Кстовского муниципального округа Нижегородской области 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 Плана ФХД и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.7. Индексация заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется при

формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период в течение финансового года на основании постановления администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

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 местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области в пределах фонда оплаты труда один раз до двух должностных окладов.

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

4.1. Размеры оплаты труда, численный состав занимающихся и объем учебно-тренировочной работы тренеров-преподавателей, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья, определяется в соответствии с таблицей 10.

Группа, к которой относится обучающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 11 и 12).

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 CP1 - CP4, 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 T51 по T54 и с T32 по T34, 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

								одного обучающегося (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта	Весь период	III	10	15	5		230	2,8
		II	8	12	5		230	3,5
		I	3	5	5		230	9,3
Этап 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 этап (этап спортивной специализации)	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 - третий год	III	5	8	12	6	828	13,3
		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
Этап совершенствования спортивно	первый год	III	3	5	15	9	1 104	27,8
		II	2	3	15	9	1 104	41,7
		I	1	2	15	9	1 104	83,3

го мастерства	второй и последую щие 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
Этап высшего спортивно го 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 11

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

Таблица 12

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.	Тхеквондо	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 ампутантов	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 1
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных
и автономных учреждений физической культуры и спорта
Кстовского муниципального округа

наименование учреждения

УТВЕРЖДАЮ:

_____/_____/_____
«__» _____ 20__ год

ПРИМЕРНЫЙ ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК на «__» _____ 20__ год

1	№ п/п	2	ФИО	3	Занимаемая должность	4	Характер работы (основная, совместительство)	5	Стаж непрерывной работы, выслуга лет (лет; месяцев, дней)	6	Образование, квалификационная категория	7	Вид спорта	8	Группа вида спорта (ГВС)	9	Количество часов в неделю по этапам подготовки				10	спортивно-оздоровительный	11	начальной подготовки	12	учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	13	совершенствования спортивного мастерства	14	высшего спортивного мастерства	15	Всего	16	Количество ставок	17	Минимальный оклад (ставка заработной платы)	18	Повышающие коэффициенты				19	за занимаемую должность	20	квалификации	21	специфики работы	22	персональный	23	Должностной оклад (ставка заработной платы) на 1 ставку	24	Оплата труда за одного занимающегося на этапах подготовки / количество занимающихся				25	спортивно-оздоровительный (2,2%)	26	начальной подготовки до года (3%)	27	начальной подготовки свыше года (5%)	28	учебно-тренировочный до 3 лет (1 ГВС - 9%; 2 ГВС - 8%; 3 ГВС - 7%)	29	учебно-тренировочный свыше 3 лет (1 ГВС - 15%; 2 ГВС - 13%; 3 ГВС - 11%)	30	совершенствования спортивного мастерства весь период (1 ГВС - 39%; 2 ГВС - 34%; 3 ГВС - 29%)	31	высшего спортивного мастерства - весь период (1 ГВС - 50%; 2 ГВС - 35%; 3 ГВС - 35%)	32	Общее количество занимающихся	33	Оплата за подготовку спортсменов высокого класса	34	Количество спортсменов	35	% от ставки заработной платы	36	Сумма выплаты	37	Денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями				38	Должностной оклад по тренерской нагрузке / Должностной оклад по педагогической нагрузке	39	за интенсивность и высокие результаты работы	40	за качество выполняемых работ	41	за стаж непрерывной работы, выслугу лет	42	Премияльные выплаты по итогам работы	43	ИТОГО, руб.
---	-------	---	-----	---	----------------------	---	--	---	---	---	---	---	------------	---	--------------------------	---	--	--	--	--	----	---------------------------	----	----------------------	----	--	----	--	----	--------------------------------	----	-------	----	-------------------	----	---	----	-------------------------	--	--	--	----	-------------------------	----	--------------	----	------------------	----	--------------	----	---	----	---	--	--	--	----	----------------------------------	----	-----------------------------------	----	--------------------------------------	----	--	----	--	----	--	----	--	----	-------------------------------	----	--	----	------------------------	----	------------------------------	----	---------------	----	--	--	--	--	----	---	----	--	----	-------------------------------	----	---	----	--------------------------------------	----	-------------

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных и автономных
учреждений физической культуры
и спорта
Кстовского муниципального округа

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

1. Общие положения.

1.1. Примерное положение о размерах и условиях осуществления премиальных выплат по итогам работы работников разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников учреждения.

1.2. Примерное положение о размерах и условиях осуществления премиальных выплат по итогам работы работников устанавливает общий порядок и критерии формирования премиальных выплат по итогам работы работников учреждения (далее – 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.
