

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
"ЧТЗ" города ЧЕЛЯБИНСКА**

Савина ул., д. 6, Челябинск, 454007

Тел./факс (351) 775-52-25. E-mail: sport_clubchtz@mail.ru

www.chtz.74-sport.ru

ОКПО 53847498, ОГРН 1027403776795, ИНН/КПП 7452028646/745201001

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников МБУ ДО СШ «ЧТЗ»
Тренер-преподаватель

Шавалеев Р.Р

«03» июля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ «ЧТЗ»

Ю.В. Момот

Приказ № 39 от 03.07.23 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ЧТЗ" ГОРОДА
ЧЕЛЯБИНСКА**

г. Челябинск
2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ЧТЗ" ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МБУ ДО СШ "ЧТЗ" города Челябинска (далее – Положение), разработано в целях совершенствования системы оплаты труда, стимулирования деятельности работников.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», от 17 августа 2010 года № 101-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области», решением Челябинской городской Думы от 21 октября 2008 года № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска.

3. Положения об оплате труда для работников МБУ ДО СШ "ЧТЗ" города Челябинска (далее - Учреждение) разрабатываются в соответствии с настоящим Положением и утверждаются локальными актами соответствующих учреждений.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, Положением с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

6. Размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральными органами исполнительной власти, согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 5 к Положению либо на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложению 6 к Положению.

В случае если по аналогичным профессиям (должностям) действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то руководитель учреждения самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использует, за исключением случаев, когда применение профессионального стандарта прямо предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

8. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6-го разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, по решению руководителя учреждения устанавливается доплата до 12 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 7 к Положению.

9. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда за счёт средств соответствующих бюджетов.

III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10. Заработная плата по должностям инструктор-методист (в том числе старший), инструктор по физической культуре, инструктор по спорту, инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, спортсменов, спортсменов-ведущий, спортсмен-инструктор, определяется по формуле:

$$Зп = До \times ППК + КВ + СВ,$$

где Зп – заработная плата;

До – размер оклада (должностного оклада) в соответствии с пунктом 6 Положения;

ППК – персональный повышающий коэффициент;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

Персональный повышающий коэффициент в размере 1,5 от оклада (должностного оклада) устанавливается по должностям: инструктор-методист (в том числе старший), инструктор по физической культуре, инструктор по спорту, инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, учитывая сложность и важность выполняемой работы.

Персональный повышающий коэффициент по должностям: спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор, устанавливается по уровню спортивного мастерства для олимпийских видов спорта (олимпийских дисциплин), а также шахматам (таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Спортивный разряд или звание	Коэффициент
1	2	3
1.	Мастер спорта России, гроссмейстер России (кандидат в мастера спорта в командных игровых видах спорта)	1,5
2.	Мастер спорта России международного класса, международный гроссмейстер (мастер спорта России в командных игровых видах спорта)	2
3.	Заслуженный мастер спорта России	3

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад).

11. Заработная плата по должностям: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по хореографии (акробатике), тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, концертмейстер (далее – тренеры-преподаватели), определяется с учётом, установленной в учреждении системы нормирования труда.

При почасовой системе нормирования труда заработная плата рассчитывается по формуле:

$$Зп = До \times T/18 + КВ + СВ,$$

где Зп – заработная плата;

До – размер оклада (должностного оклада) в соответствии с пунктом 6 Положения;

T/18 – соотношение количества часов в неделю согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) к норме рабочего времени;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

При подушевой системе нормирования труда заработная плата рассчитывается по формуле:

$$Зп = До \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 + КВ + СВ,$$

где Зп – заработная плата;

До – размер оклада (должностного оклада) в соответствии с пунктом 6 Положения;

$n_1, n_2 \dots n_n$ – количество обучающихся, занимающихся с тренерами-преподавателями учреждения, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

$k_1, k_2...k_n$ – размер расчетного норматива за подготовку одного обучающегося по дополнительной образовательной программе спортивной подготовки (далее – обучающийся) по каждому этапу спортивной подготовки в соответствии с таблицей 2;

Таблица 2

Размер
расчётных нормативов за подготовку одного обучающегося

№ п/п	Этап подготовки	Период	Расчётный норматив за подготовку одного обучающегося (в процентах от оклада (должностного оклада))
1	2	3	4
1.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2
2.	Этап начальной подготовки	до одного года	3
		свыше одного года	6
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (до двух лет)	9
		углубленная специализация (свыше двух лет)	15
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	до одного года	24
		свыше одного года	39
5.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	70

$v_1, v_2...v_n$ – коэффициент участия тренеров-преподавателей, в реализации учебно-тренировочного плана.

Коэффициент участия тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$v = v_{\text{раб}} / v_{\text{прогр}},$$

где v – коэффициент участия тренеров-преподавателей в реализации учебно-тренировочного плана;

$v_{\text{раб}}$ – объем работы с группами, установленный работнику;

$v_{\text{прогр}}$ – объем работы с группами, установленный по дополнительной образовательной программе спортивной подготовки.

Коэффициент участия применяется только в случае, если специалисты осуществляют работу с группой в меньшем объёме, чем установленный дополнительной образовательной программой спортивной подготовки объем работы на определенном этапе спортивной подготовки. Коэффициент не может превышать 1;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

12. Ставка заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, за продолжительность рабочего времени – норму часов тренерско-преподавательской работы, которая устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 часов в неделю (при работе по совместительству – 20 часов в неделю).

В рабочее время тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, включается тренерская работа (нагрузка), индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная 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 учреждения.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения с учетом количества часов по учебно-тренировочному плану, специальности и квалификации работника, и должно быть не менее 60 процентов от общего объема рабочего времени.

13. Тренеры-преподаватели, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, при почасовой системе нормирования труда устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственной тренерской работы 18 часов в неделю.

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

Под тренерской работой (нагрузкой) предлагается понимать работу тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, выполняемую во взаимодействии с обучающимися или занимающимися по видам деятельности, установленным учебно-тренировочным планом или дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

Объем тренерской работы (нагрузки), установленный специалистами, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе руководителя учреждения, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

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

Об изменении объема тренерской работы (нагрузки) (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника 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.

14. Наполняемость групп и максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки устанавливаются дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, учитывая требования федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

15. Привлечение дополнительных тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и иных специалистов к участию в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, производится в соответствии с требованиями федеральных стандартов по спортивной подготовке по данному виду спорта.

16. Тарификация (комплектование) тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, производится на начало каждого учебно-тренировочного года.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

17. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) по соответствующим квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с Положением, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска.

19. Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 17 Положения, выплаты отменяются.

20. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены

по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

21. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02 июля 1987 года № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

23. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается на определенный срок и определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

5) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер такой доплаты составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника;

6) доплата за сверхурочную работу устанавливается работнику 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 учреждения или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер такой доплаты работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

24. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- 4) выплата за выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;

6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников, в том числе молодых специалистов.

25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

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

27. При определении размеров стимулирующих выплат, порядков и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

28. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, размеров субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания муниципальных услуг (выполнением работ) с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

29. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в положении об оплате труда работников учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, непосредственно участвующим в обеспечении учебно-тренировочного процесса, рекомендуется устанавливать в соответствии с показателями, приведенными в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя	Наименование критерия	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада)
1	2	3	4
1.	Реализация дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно выполнивших контрольные нормативы	не более 30
2.	Качество реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	доля обучающихся, получивших спортивный разряд (звание)	не более 25
3.	Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1–3 места	не более 20
4.	Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1–3 места	не более 15

30. Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в положении об оплате труда работников учреждения.

При оценке качества выполняемой работы для тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливаются следующие критерии:

1) на этапе совершенствования спортивного мастерства:

– выполнение обучающимся индивидуального плана подготовки (не менее 80

процентов принятых обязательств);

– динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях;

– включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося);

2) на этапе высшего спортивного мастерства:

– включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося);

– стабильность выступлений обучающегося на официальных всероссийских и международных соревнованиях;

3) на каждом из этапов дополнительной образовательной программы спортивной подготовки – соответствие требованиям к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, определенным в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

Также при оценке качества выполняемой работы для тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, учитывается реализация работниками экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры.

31. Выплата за наличие государственных наград, почетных званий и ведомственных наград устанавливается всем работникам, имеющим соответствующие звания и награды, кроме спортсменов-инструкторов.

Звания и награды, за наличие которых устанавливается выплата:

1) почётные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России» «Заслуженный тренер СССР» – не более 5 000,00 рублей;

2) Почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова, нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта», звания: «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» – не более 4 000,00 рублей.

При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление выплаты производится по одному из них по выбору работника.

32. Выплата за выслугу лет производится штатным работникам учреждений по основному месту работы по основной занимаемой должности:

1) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;

2) при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов;

3) при выслуге лет свыше 15 лет – 30 процентов.

Выплата за выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада).

33. Премияльные выплаты работникам учреждений могут быть назначены по итогам работы (месяц, квартал, год), а также к профессиональным праздникам и производятся в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада). При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;

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

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

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

34. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:

1) выплата за подготовку обучающегося, достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях (далее – выплата за результативную подготовку обучающегося (команды)) устанавливается:

– тренерам-преподавателям, участвующим в подготовке обучающегося (команды) не менее 2 лет, достигшего (ей) высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях (графы 4, 5 таблицы 4);

– тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим (не менее 2 лет) в подготовке обучающегося (команды), достигшего(ей) высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося (обучающихся) в другое учреждение, реализующее дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (выплата устанавливается на период не менее 4 лет) (графа 6 таблицы 4);

– иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренерам-преподавателям при подготовке обучающегося (команды), достигшего(ей) высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях. Под иными специалистами понимаются работники учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, непосредственно не задействованные в учебно-тренировочном процессе, но обеспечивающие непрерывный процесс спортивной подготовки (графа 7 таблицы 4).

Таблица 4

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие в спортивном соревновании без учета занятого места	Размер выплаты тренеру-преподавателю за подготовку одного обучающегося (команды) по видам спорта, не включенным в программу Олимпийских игр*, в процентах от оклада (должностного оклада)	Размер выплаты тренеру-преподавателю за подготовку одного обучающегося (команды) по видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр*, в процентах от оклада (должностного оклада)	Размер выплаты за подготовку одного обучающегося (команды), в процентах от оклада (должностного оклада)	
					тренер-преподаватель	иные специалисты учреждения
1	2	3	4	5	6	7
I. Официальные международные спортивные соревнования						
1.	Олимпийские игры*, чемпионат мира, Всемирная шахматная олимпиада	1	не более 120	не более 200	не более 20	не более 15
		2–3	не более 100	не более 160	не более 16	не более 12
		4–6	не более 60	не более 100	не более 10	не более 8
		участие	не более 50	не более 80	не более 8	не более 6

2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	не более 100	не более 160	не более 16	не более 12
		2–3	не более 60	не более 100	не более 10	не более 8
		4–6	не более 50	не более 80	не более 8	не более 6
		участие	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира, Всемирная юношеская шахматная олимпиада	1	не более 60	не более 100	не более 10	не более 8
		2–3	не более 50	не более 80	не более 8	не более 6
		4–6	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		участие	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	не более 50	не более 80	не более 8	не более 6
		2–3	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		4–6	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
		участие	не более 10	не более 20	не более 2	не более 1
5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		2–3	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
		4–6	не более 10	не более 20	не более 2	не более 1
		участие	-	-	-	-
II. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 обучающихся включительно						
6.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	не более 60	не более 100	не более 10	не более 8
		2–3	не более 50	не более 80	не более 8	не более 6
		4–6	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		участие	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
7.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы), Всероссийская универсиада	1	не более 50	не более 80	не более 8	не более 6
		2–3	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		4–6	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
		участие	не более 10	не более 20	не более 2	не более 1

8.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки, начиная со старшего юношеского возраста), Спартакиада учащихся (финалы)	1	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		2–3	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
		4–6	не более 10	не более 20	не более 2	не более 1
		участие	-	-	-	-
9.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования, начиная со старшего юношеского возраста	1	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
		2–3	не более 10	не более 20	не более 2	не более 1
III. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 обучающихся						
10.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на: – чемпионате России; – Кубке России	1	не более 60	не более 100	не более 10	не более 8
		2–3	не более 50	не более 80	не более 8	не более 6
		4–6	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		участие	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
11.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на: – первенстве России (среди молодежи); – Спартакиаде молодежи (финалы)	1	не более 50	не более 80	не более 8	не более 6
		2–3	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		4–6	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
		участие	не более 10	не более 20	не более 2	не более 1
12.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: – на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); – на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	не более 40	не более 60	не более 6	не более 4
		2–3	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
		4–6	не более 10	не более 20	не более 2	не более 1
		участие	-	-	-	-

13.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных всероссийских официальных спортивных соревнованиях, начиная со старшего юношеского возраста	1	не более 20	не более 40	не более 4	не более 2
		2–3	не более 10	не более 20	не более 2	не более 1
		4–6	-	-	-	-
		участие	-	-	-	-

*Олимпийские игры – Игры Олимпиады или Олимпийские зимние игры, а также Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры.

Выплаты по разделу III таблицы 4 устанавливаются за команду. В случае включения обучающегося (обучающихся) в другие команды в качестве члена команды выплата устанавливается пропорционально количеству человек в команде.

Выплата за результативную подготовку обучающегося (команды) устанавливается:

- за 4–6 места, показанные на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 7 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;
- за 3-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 5 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;
- за 1-е или 2-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 4 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе.

Выплата за результативную подготовку обучающегося (команды) устанавливается с начала очередного календарного года либо с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан результат, на срок один год на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований по результатам официальных спортивных соревнований, прошедших в предыдущем календарном году (месяце), за исключением международных соревнований, по которым выплата за подготовку обучающегося устанавливается до проведения следующих международных соревнований такого же статуса.

В случае участия обучающегося в двух и более соревнованиях одного и того же статуса официальных спортивных соревнований – по наивысшему спортивному результату спортсмена.

Выплата за результативную подготовку обучающегося (команды) устанавливается дополнительно к выплате по расчетным нормативам за подготовку одного обучающегося.

При отчислении обучающегося из учреждения данная выплата сохраняется до конца года;

2) выплата тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в течение первых 3 лет устанавливается в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада);

3) выплата за квалификационную категорию производится штатным работникам учреждений по основной занимаемой должности, перечень которых указан в приложениях 2, 3, 4, 5, 6 (кроме 1-й ПКГ) к Положению:

- вторая квалификационная категория – 10 процентов;
- первая квалификационная категория – 20 процентов;
- высшая квалификационная категория – 30 процентов;

4) выплата тренерам-преподавателям за переход обучающегося к другому специалисту на более высокий этап спортивной подготовки (этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства), в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (далее – выплата за переход обучающегося).

Выплата за переход обучающегося осуществляется только по видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр (Игры Олимпиады или Олимпийские зимние игры, а также Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры), в течение 3 лет с даты перехода обучающегося. В случае отчисления обучающегося из учреждения выплата тренеру-преподавателю за переход обучающегося прекращается до истечения 3-летнего срока.

В случае перехода обучающегося в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, выплата за переход обучающегося осуществляется на основании соглашения или договора оказания услуг, заключенных между обучающимся и иной организацией, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, и ежегодно подтверждается справкой, подписанной руководителем иной организации, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации. Размеры выплаты за переход обучающегося устанавливаются в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Период осуществления выплаты с даты перехода обучающегося, годы	Расчет выплаты
первый год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100$
второй год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,75$
третий год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,50$

где P_v – размер выплаты за переход обучающегося;

D_o – размер оклада (должностного оклада), установленный в соответствии с приложением 6 к Положению;

$n_1, n_2 \dots n_n$ – количество обучающихся, перешедших на более высокий этап спортивной подготовки;

$k_1, k_2 \dots k_n$ – размер расчетного норматива за подготовку одного обучающегося по этапу спортивной подготовки, на который зачислен обучающийся;

5) выплата за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада);

б) выплата в учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством Российской Федерации право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается штатным работникам основного персонала учреждения (при наличии в учреждении нескольких отделений по видам спорта выплата устанавливается только в отделении, обеспечившем выполнение требований к приобретению статуса «олимпийский»), по основной занимаемой должности в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада).

35. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентах к окладу (должностному окладу) и устанавливаются сроком не более одного года, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, Положением.

Применение стимулирующих выплат не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении от оклада (должностного оклада).

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ (В ТОМ ЧИСЛЕ ГЛАВНЫХ ИНЖЕНЕРОВ), ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

36. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя (в том числе главного инженера), главного бухгалтера, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости учреждения. Оклад (должностной оклад) ежегодно пересматривается и устанавливается с 01 января приказом должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

38. Оценка сложности труда руководителей учреждений осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями, которые приведены в приложении 9 к Положению.

Ходатайство об утверждении показателей оценки сложности руководства учреждениями предоставляется на имя должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска в срок до 15 декабря текущего года.

По итогам рассмотрения показателей оценки сложности руководства учреждениями определяется группа по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов					
		I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Спортивные сооружения	свыше 1300	от 1201, но не более 1300	от 1101, но не более 1200	от 801, но не более 1100	от 501, но не более 800	не более 500
2.	Спортивные команды	свыше 1300	от 1001, но не более 1300	от 801, но не более 1000	от 601, но не более 800	от 501, но не более 600	не более 500
3.	Спортивные школы	свыше 1500	от 1001, но не более 1500	от 801, но не более 1000	от 601, но не более 800	от 501, но не более 600	не более 500

Изменение группы по оплате труда руководителей осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя, масштаба управления и особенностей деятельности, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства, по ходатайству руководителя учреждения на имя должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска. Изменения производятся по состоянию на 1 число месяца, следующего за месяцем, в котором произошли такие изменения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная данным руководителям учреждений до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений определяются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда руководителей

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	Спортивные сооружения и спортивные школы						
	Размер оклада (должностного оклада), рублей	38508	36581	34656	32731	30806	28880
2.	Спортивные команды						
	Размер оклада (должностного оклада), рублей	37737	35813	33887	31962	30036	28112

39. Размер оклада (должностного оклада) руководителей учреждений увеличивается на коэффициенты, учитывающие особенности деятельности учреждений, в соответствии с таблицей 8 и образуют новый оклад (должностной оклад). Все выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются от нового оклада (должностного оклада).

Таблица 8

№ п/п	Наименование показателя	Критерий оценки показателя	Коэффициент повышения оклада (должностного оклада)
1	2	3	4
1.	Наличие отдельно стоящих зданий или земельных участков, находящихся на балансе учреждения*	за каждый объект	1,03
2.	Наличие помещений в цокольном этаже, находящихся на балансе учреждения	за каждое помещение	1,02
3.	Наличие в учреждении отделения по адаптивному спорту**	за наличие отделения	1,1
4.	Наличие загородных объектов (в том числе лагерей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	1,1

5.	Наличие центра тестирования населения по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	за каждый объект	1,1
----	---	------------------	-----

Примечания:

*Земельный участок и находящееся на нем здание оценивается за один объект.

**Для открытия отделения в учреждении необходимо наличие минимум 3 групп занимающихся с последующим увеличением их количества до 6 в течение 3 последующих лет.

Коэффициент изменяется в случае изменения показателей, учитывающих особенности деятельности учреждений, в соответствии с таблицей 8. Изменение коэффициента производится с 01 числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошли такие изменения.

40. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (в том числе главных инженеров), главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя этого учреждения.

41. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей (в том числе главных инженеров), главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя (в том числе главного инженера), главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска в кратности от 1 до 5.

42. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей (в том числе главных инженеров), главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

При установлении условий оплаты труда руководителя учреждения учитывается необходимость обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 41 Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

43. Выплаты компенсационного характера для руководителей учреждений, их заместителей (в том числе главных инженеров), главных бухгалтеров устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, Положением.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами,

с учетом приложения 8 к Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых производится данная выплата, периодичность данных выплат устанавливается должностным лицом Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска и осуществляются в объеме расходов, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждений (в том числе главным инженерам), главным бухгалтерам учреждений устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, в соответствии с приложением 8 к Положению и осуществляются в объеме расходов, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

46. Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Условия выплаты материальной помощи руководителям учреждений и ее конкретные размеры устанавливаются должностным лицом Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска, а для заместителей руководителя (в том числе главных инженеров), главных бухгалтеров – локальными нормативными актами учреждения.

47. Предельный объем учебно-тренировочной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

48. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с должностным лицом Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

Введение в штатное расписание наименования профессии (должности) производится в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), профессиональными стандартами, Положением и по согласованию с Управлением по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

49. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в бюджетных и автономных учреждениях по согласованию с должностным лицом Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

50. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные

размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и осуществляются в пределах фонда оплаты труда данного учреждения.

51. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

52. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

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

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом 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.

53. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фонда оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений в пределах выделенных средств.

54. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленными правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

55. При расчёте заработной платы за первую половину месяца Учреждение применяет расчетный авансовый способ в процентах.

Директор
МБУ ДО СШ "ЧТЗ" г. Челябинска

Ю.В. Момот