



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ШАДРИНСКА **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 06.04.2026 № 649

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», руководствуясь статьями 52, 54, 60 Устава муниципального образования – город Шадринск, Администрация города Шадринска

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Шадринска:

- от 26.02.2024 № 327 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска»;

- от 18.10.2024 № 2105 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шадринска от 26.02.2024 № 327 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска»;

- от 18.12.2024 № 2619 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шадринска от 26.02.2024 № 327 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска»;

- от 25.02.2025 № 325 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шадринска от 26.02.2024 № 327 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска»;

- от 17.07.2025 № 1607 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шадринска от 26.02.2024 № 327 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска»;

- от 25.07.2025 № 1659 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шадринска от 26.02.2024 № 327 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска».

3. Расходы, связанные с реализацией настоящего постановления, осуществить за счет средств субсидии, поступившей из бюджета города Шадринска на выполнение муниципального задания за соответствующий финансовый год, а также использовать на эти цели внебюджетные средства и доходы, полученные муниципальными учреждениями, подведомственными Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности.

3. Настоящее постановление опубликовать в городской газете «Ваша Выгода» и на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования – город Шадринск Курганской области.

4. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2026.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Шадринска по социальным вопросам.

Глава города Шадринска

А.К.Мокан

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по физической культуре,
спорту и туризму Администрации города Шадринска

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта, тренеров-преподавателей (в том числе старших), инструкторов-методистов (в том числе старших), руководителей, заместителей руководителей, специалистов, рабочих (далее – работники) муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска (далее – МУ).

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- базовый (минимальный) должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени с учетом повышающих коэффициентов определяющих масштаб выполняемой работы (управления), без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- тарифная ставка (ТС) – фиксированный размер оплаты труда педагогических работников, который устанавливается за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, в случае педагогического работника, за неделю, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты с применением повышающих коэффициентов – выплаты, учитывающие уровень образования, наличие спортивного звания, ученой степени, наград, а также специфику условий работы работников образовательной организации;

- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер выплат, учитывающих уровень образования, наличие спортивного звания, ученой степени, наград, а также специфику условий работы работников образовательной организации;

- выплаты компенсационного характера – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, учитывающие особенности режима работы работников образовательной организации;

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

1.4. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности МУ;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников МУ по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Курганской области и органов местного самоуправления города Шадринска;

- установление в МУ систем оплаты труда коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области, муниципального образования – город Шадринск, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, а также размеры выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры и виды выплат стимулирующего характера;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Условия оплаты труда работников МУ включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам и повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Порядок и условия оплаты труда в МУ по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников МУ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников МУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника МУ предельными размерами не ограничивается. При этом стимулирующие, компенсационные и иные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МУ.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.11. Фонд оплаты труда в бюджетных МУ формируется на календарный год:

- в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам;

- средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности МУ.

1.12. Работникам МУ оказывается материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда МУ в порядке, установленном локальным нормативным актом МУ.

1.13. Руководитель МУ формирует и утверждает штатное расписание МУ, исходя из объемов муниципального задания утвержденного на текущий финансовый год и плановые периоды. Согласовывает штатное расписание МУ с Комитетом по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска. Руководитель МУ несет ответственность за эффективное и рациональное использование бюджетных средств, своевременную оплату труда работников образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала МУ

2.1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Тарифная ставка, представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям устанавливается ставка заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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

2.5. Объем педагогической нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом МУ.

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

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

При определении объема педагогической (тренировочной) нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников МУ в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

2.6. Размер оплаты труда работников, занимающих должности тренеров-преподавателей, рассчитывается следующим образом:

$$OT = (TC + TC \cdot K_d + KB + CB_H) \times 1,15, \text{ где:}$$

OT – размер оплаты труда сотрудника за месяц;

ТС – тарифная ставка, рассчитывается следующим образом:

$$TC = D_o \cdot K_{утн}$$

До – оклад (должностной оклад), размер оплаты труда согласно приложению 1 к настоящему Положению;

Ку_{тн} – коэффициент учебно-тренировочной нагрузки исчисляется на всех этапах подготовки спортсменов по количеству часов учебно-тренировочной работы (почасовая оплата труда).

Коэффициент учебно-тренировочной нагрузки при почасовой оплате труда рассчитывается следующим образом:

$$K_{утн} = \frac{\text{объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)}}{\text{норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю}}$$

К_д – повышающие коэффициенты, применяющиеся к окладу (должностному окладу) педагогических работников МУ;

КВ – размер компенсационных выплат, установленных в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента);

СВ_н – сумма размеров стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты определены разделом 8 настоящего Положения.

2.7. К педагогическим работникам МУ применяются следующие повышающие коэффициенты к тарифной ставке:

- коэффициент за специфику работы;
- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за непрерывный стаж работы в МУ;
- коэффициент за наличие званий, наград, ученой степени;
- коэффициент за уровень образования.

2.8. Коэффициент за специфику работы для работников МУ определяется при условии:

- осуществления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (не менее 3-х человек в одной группе), устанавливается в размере 0,1.
- работы в специализированных отделениях детско-юношеских спортивных школ, устанавливается в размере 0,1.

Под специализированными отделениями понимается:

- Целенаправленная подготовка спортивного резерва для спортивных сборных команд по олимпийским видам спорта и базовым видам спорта Курганской области (не менее 3-х обучающихся одной группы входит в состав сборной команды Курганской области и регулярно (не менее 2-х в год) участвует в соревнованиях не ниже Уральского федерального округа.
- Реализация дополнительных программ спортивной подготовки на вновь открываемых отделениях в двухлетний период с даты открытия.

2.9. Размер коэффициента за выслугу лет устанавливается работникам МУ в зависимости от общего стажа работы по специальности согласно таблице 1.

Таблица 1

Общий стаж работы по специальности	Коэффициент за выслугу лет
от 1 до 3 лет включительно	0,015
свыше 3 до 5 лет включительно	0,025
свыше 5 до 10 лет включительно	0,04
свыше 10 лет	0,05

2.10. В общий стаж работы по специальности работников МУ, занимающих тренерские должности, включаются периоды работы в учреждениях и должностях, которые засчитываются в стаж работы для досрочного назначения страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с действующим законодательством, а также периоды работы инструктором-методистом и на тренерских должностях в физкультурно-спортивных организациях.

В общий стаж работы по специальности инструкторов-методистов МУ включаются периоды работы инструктором-методистом физкультурно-спортивных организаций и периоды работы, включаемые в общий стаж работы по специальности работников МУ, занимающих тренерские должности, в соответствии с настоящим Положением.

В общий стаж работы по специальности иных работников МУ включаются периоды работы в должностях, относящихся к ПКГ должностей в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.11. Размер коэффициента за стаж непрерывной работы в МУ устанавливается в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Стаж непрерывной работы в МУ	Коэффициент за стаж непрерывной работы в МУ
от 1 до 3 лет включительно	0,025
свыше 3 до 5 лет включительно	0,05
свыше 5 до 10 лет включительно	0,075
свыше 10 лет	0,1

2.12. В стаж непрерывной работы в МУ, дающий право на установление коэффициента за стаж непрерывной работы в МУ, включает время работы на должностях работников в любом МУ, а также время, в течение которого за работником МУ в соответствии с действующим законодательством сохранялось место работы в МУ.

Стаж непрерывной работы в МУ сохраняется при поступлении на работу в МУ не позднее одного месяца со дня увольнения из данного или иного МУ при отсутствии во время перерыва другой работы.

2.13. Коэффициент за наличие званий, наград, ученой степени применяется при условии соответствия званий, наград, ученой степени профилю МУ и профилю деятельности самого работника МУ на основании документов, подтверждающих наличие званий, наград, ученой степени.

Размер коэффициента за наличие званий, наград, ученой степени устанавливается в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Основание выплаты	Коэффициент за наличие званий, наград, медалей, ученую степень
Государственные награды Российской Федерации, государственные награды СССР, почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,125
Иные ведомственные награды, спортивные звания «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,05
Ученая степень кандидат наук, доктор наук	0,125

Повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, государственной награды, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (знака, значка, медали), спортивного звания устанавливаются работникам МУ, имеющим ученую степень, государственную награду, почетное звание, ведомственный нагрудный знак (знак, значок, медаль), спортивное звание, при условии их соответствия профилю образовательной организации или занимаемой должности.

При наличии у работника МУ одновременно ученой степени, награды (государственной награды, почетного звания, ведомственного нагрудного знака, (знака, значка, медали), спортивного звания) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) применяются повышающие коэффициенты по каждому из показателей.

Изменение размеров повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученой степени, государственной награды, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (знака, значка, медали), спортивного звания производится в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при награждении государственной наградой, ведомственным нагрудным знаком (знаком, значком, медалью) – с даты награждения государственной наградой, ведомственным нагрудным знаком, (знаком, значком, медалью);

- при присвоении почетного звания, спортивного звания – с даты присвоения почетного звания, спортивного звания «Мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)».

2.14. Коэффициент за уровень образования устанавливается в соответствии с таблицей 4 на основании документов, подтверждающих соответствующий уровень образования. Коэффициент применяется при условии соответствия образования работника МУ профилю МУ и профилю деятельности этого работника МУ.

Таблица 4

Уровень образования	Коэффициент за уровень образования
Высшее образование	0,05
Среднее профессиональное образование	0,025

Раздел 3. Порядок и условия почасовой оплаты труда тренеров-преподавателей МУ

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МУ применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров-преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев.

3.2. Почасовая оплата труда тренеров-преподавателей МУ применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других образовательных организаций.

3.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

3.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.5. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 1 к настоящему Положению с учетом повышающих коэффициентов при наличии условий для их установления.

Раздел 4. Порядок и условия оплаты труда служащих

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, приведены в таблице 5.

Таблица 5

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
-------------------------	--	---

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь	7328
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Техник	9104
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9448
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Документовед, инженер, специалист по кадрам, специалист по охране труда	11843

4.2. Работникам МУ, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.3. Работникам МУ, занимающим должности служащих, производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно постановлению Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общепромышленным должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

Размеры окладов по профессиям рабочих приведены в таблице 6.

Таблица 6

Разряд работ	Размер оклада, руб.
1-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6848
2-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7530
3-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7875
4-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8561
5-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9585
6-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10269
7-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10613

8-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10952
---	-------

5.2. Рабочим МУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.3. Рабочим МУ производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.4. Водителям автомобиля устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в размере 1,2.

Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками «В», «С» и «Е», либо «Д» и «Е» или только «Д», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «Д» и «Е», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

Раздел 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МУ

6.1. Заработная плата руководителя МУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя МУ устанавливается трудовым договором с руководителем МУ.

6.3. Должностной оклад руководителя МУ определяется по следующей формуле:

$$Др = Б_0 + Б_0 * Купр, \text{ где:}$$

Др – должностной оклад руководителя МУ;

Б₀ – базовый (минимальный) должностной оклад руководителя МУ;

Купр – повышающие коэффициенты, определяющие масштаб управления.

6.4. Размер базового (минимального) должностного оклада руководителя МУ составляет 32943 (Тридцать две тысячи девятьсот сорок три) рубля.

6.5. Базовые (минимальные) должностные оклады заместителей руководителя МУ устанавливаются руководителем МУ на 10-30 % ниже базового (минимального) должностного оклада руководителя МУ, указанного в пункте 6.4 настоящего Положения. Размер должностного оклада заместителя руководителя МУ определяется путем сложения, определенного ему базового (минимального) должностного оклада и повышающих коэффициентов к базовому (минимальному) должностному окладу обозначенных в пункте 6.6 настоящего Положения.

6.6. Для определения масштаба управления используются следующие коэффициенты:

- коэффициент штатной численности сотрудников;
- коэффициент наличия объектов спорта;
- коэффициент наличия автотранспортных средств;
- коэффициент численности контингента;
- коэффициент за специфику работы;
- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за стаж непрерывной работы в МУ;
- коэффициент за наличие званий, наград, ученой степени.

Размеры повышающих коэффициентов, определяющих масштаб управления, определяются путем умножения базового (минимального) должностного оклада на величину повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются руководителю МУ приказом Комитета по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска (далее – Комитет) при приеме на работу и пересматриваются при наступлении изменений, влекущих смену повышающих коэффициентов на основе служебной записки должностных лиц (экономиста централизованной бухгалтерии при Комитете, заместителя руководителя МУ и т.п.) и документов, подтверждающих факт наступления изменений.

Повышающие коэффициенты заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя МУ при поступлении на работу и пересматриваются при наступлении изменений, подтвержденных документально.

6.7. При определении коэффициента штатной численности сотрудников учитывается количество полных штатных единиц согласно штатному расписанию МУ.

Коэффициент штатной численности сотрудников устанавливается:

- при количестве штатных единиц от 20 до 50 включительно – в размере 0,025;
- при количестве штатных единиц от 51 до 100 включительно – в размере 0,05;
- при количестве штатных единиц от 101 до 150 включительно – в размере 0,075;
- при количестве штатных единиц от 151 до 200 включительно – в размере 0,1;
- при количестве штатных единиц свыше 200 – в размере 0,125.

6.8. При определении коэффициента наличия объектов спорта учитывается количество объектов спорта, находящихся в оперативном управлении МУ.

Коэффициент наличия объектов спорта устанавливается:

- при наличии одного объекта спорта – в размере 0,025;
- при наличии двух объектов спорта – в размере 0,05;
- при наличии трех объектов спорта – в размере 0,075;
- при наличии четырех объектов спорта – в размере 0,1;
- при наличии пяти и более объектов спорта – в размере 0,125.

6.9. При определении коэффициента наличия автотранспортных средств учитывается количество автотранспортных средств, находящихся в оперативном управлении МУ.

Коэффициент наличия автотранспортных средств устанавливается:

- при наличии одного, двух автотранспортных средств – в размере 0,015;
- при наличии трех и более автотранспортных средств – в размере 0,025.

6.10. При определении коэффициента численности контингента учитывается количество лиц, обучающихся на общеразвивающих программах дополнительного образования и (или) программах спортивной подготовки в МУ.

Коэффициент численности контингента устанавливается при численности лиц, обучающихся на общеразвивающих программах дополнительного образования и (или) программах спортивной подготовки в МУ:

- от 50 до 100 человек включительно – в размере 0,025;
- от 101 до 300 человек включительно – в размере 0,05;
- от 301 до 700 человек включительно – в размере 0,075;
- от 701 до 1000 человек включительно – в размере 0,1;
- свыше 1000 человек – в размере 0,125.

6.11. Коэффициент за специфику работы устанавливается руководителю, заместителям руководителя МУ при условии реализации дополнительных программ на вновь открываемых отделениях в двухлетний период с даты открытия. Реализация программ:

- для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в размере 0,025;

- спортивной подготовки по малозатратным видам спорта, базовым видам спорта для Курганской области – размере 0,01.

6.12. Размер коэффициента за выслугу лет устанавливается руководителю МУ, его заместителям в зависимости от общего стажа работы по специальности согласно пункту 2.9 настоящего Положения.

В общий стаж работы по специальности руководителей МУ включаются периоды работы в должностях руководителей, заместителей руководителей, начальников структурных подразделений государственных и муниципальных учреждений, а также периоды работы, включаемые в общий стаж работы по специальности работников, занимающих тренерские должности, в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

6.13. Размер коэффициента за стаж непрерывной работы в занимаемой должности устанавливается руководителю МУ, его заместителям в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Стаж непрерывной работы в занимаемой должности	Коэффициент за выслугу лет
от 1 до 3 лет включительно	0,025
свыше 3 до 5 лет включительно	0,05
свыше 5 до 10 лет включительно	0,075
свыше 10 лет	0,1

6.14. Коэффициент за наличие званий, наград, ученой степени устанавливается руководителю МУ, его заместителям в соответствии с пунктом 2.12 настоящего Положения.

6.15. Изменение размера должностного оклада руководителя МУ производится путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору при изменении размера базового (минимального) должностного оклада и (или) факторов, влияющих на размеры коэффициентов, определяющих масштаб управления.

6.16. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, устанавливаются руководителю МУ, его заместителям в трудовых договорах

в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, с учетом положений раздела 7 настоящего Положения, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям МУ приказом Комитета.

6.17.1. На основании анализа самообследования деятельности МУ:

- выплата за эффективность деятельности учреждения;
- выплата за эффективность и качество работы МУ за календарный год.

6.17.2. По результатам выполнения особо важных заданий:

- премиальная выплата руководителю МУ за выполнение особо важных заданий.

6.18. Выплата за эффективность деятельности МУ осуществляется руководителю МУ ежемесячно, за фактически отработанное время. Данная выплата устанавливается в коэффициенте к базовому должностному окладу руководителя МУ, определенному согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Руководитель МУ может быть лишен выплаты за эффективность деятельности в полном объеме за грубое нарушение исполнительской дисциплины, выразившееся в дисциплинарном взыскании в виде выговора наложенного по поручению Главы города Шадринска, его заместителей. Либо частично за нарушение в одном из направлений работы:

- учебно-воспитательная работа (доказанные факты нарушения прав обучающихся, факты травмирования участников образовательного процесса и т.п.);
- понесенные материальные потери, возникшие по причине некачественной работы руководителя (несвоевременный ремонт технических узлов, несвоевременная замена, проверка счетчиков и т.п.).

6.19. Выплата за эффективность и качество работы МУ за календарный год осуществляется руководителю МУ один раз в год, за фактически отработанное время, с учетом результатов деятельности образовательной организации за истекший календарный год, в соответствии с условиями, целевыми показателями и критериями оценки деятельности МУ, установленными пунктом 6.20 настоящего Положения.

6.20. Выплата руководителю МУ за эффективность и качество работы МУ за календарный год выплачивается:

- при условии выполнения муниципального задания и своевременного предоставления отчета о его исполнении.

Отчет об исполнении муниципального задания представляется МУ в Комитет не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным годом, размещается на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru.

- при предоставлении отчета о деятельности МУ за календарный год, который представляется МУ в Комитет не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным, размещается на официальном сайте МУ в информационно-телекоммуникационной сети интернет.

Премияльная выплата выплачивается с учетом следующих результатов:

- выполнение муниципального задания;
- достижение спортивных результатов учащимися спортивной школы
- эффективность финансово-экономической и хозяйственной деятельности МУ;
- уровень исполнительской дисциплины;
- эффективность работы с кадрами, контингентом обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку);
- реализация мероприятий по формированию положительного имиджа МУ;
- инновационная деятельность МУ;

Критерии, методика оценки итогов работы МУ за год на основании сведений отчета о деятельности МУ и порядок осуществления премияльной выплаты руководителю МУ по итогам работы МУ за год устанавливаются приказом Комитета.

Размер коэффициента премияльной выплаты руководителю МУ по итогам работы МУ за год составляет до 1,0 должностного оклада руководителя МУ, где:

Наименование критерия	Максимально возможный балл	Условия получения		
Эффективность финансово-экономической и хозяйственной деятельности МУ	0,2	0,2, если наблюдается рост собственных доходов не менее, чем на 10 % по сравнению с предыдущим годом, отсутствие в прошедшем году аварий на сетях, отсутствие штрафов надзорных органов, произведенные ремонты	0,1, если уровень собственных доходов остался на прежнем уровне, по сравнению с предыдущим годом, или повысился менее, чем на 10 %, отсутствие в прошедшем году аварий на сетях, отсутствие штрафов надзорных органов	0, если уровень собственных доходов уменьшился по сравнению с предыдущим годом, зафиксированы в прошедшем году аварии на сетях, имеются штрафы надзорных органов
Уровень исполнительской дисциплины	0,2	0,2, если отсутствуют дисциплинарные взыскания за истекший год	0,1, если налагались дисциплинарные взыскания, но сняты	0, имеются дисциплинарные взыскания

Эффективность работы с кадрами, контингентом обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку);	0,2	0,2, если все педагогические сотрудники своевременно проходят повышение квалификации, не менее 50 % педагогических сотрудников имеет квалификационную категорию, не менее 20 % сотрудников имеют действующие судейские категории. Сохранность контингента за год составила не менее 80 %	0,1, если 80 % педагогических сотрудников своевременно прошли повышение квалификации, не менее 40 % педагогических сотрудников имеет квалификационную категорию, не менее 15 % сотрудников имеют действующие судейские категории. Сохранность контингента за год составила не менее 75 %	0, если менее 80 % педагогических сотрудников своевременно прошли повышение квалификации, менее 40 % педагогических сотрудников имеет квалификационную категорию, менее 15 % сотрудников имеют действующие судейские категории. Сохранность контингента за год составила менее 75 %
Реализация мероприятий по формированию положительного имиджа МУ	0,1	0,2, если отсутствуют жалобы и замечания со стороны пользователей услуг, своевременно и в должном объеме размещается информация на официальном сайте учреждения, официальных страницах, на всех зданиях размещены информационные материалы о работе учреждения	0,1, если факты указанные в жалобах и замечаниях со стороны пользователей услуг оперативно устранены, своевременно и в должном объеме размещается информация на официальном сайте учреждения, официальных страницах, на всех зданиях размещены информационные материалы о работе учреждения	0, если имеются жалобы и замечания со стороны пользователей услуг, не своевременно или не в должном объеме размещается информация на официальном сайте учреждения, официальных страницах, не на всех зданиях размещены информационные материалы о работе учреждения
Инновационная деятельность МУ	0,05	0,05, если внедрены новые технологии и методики, есть подтвержденный эффект	0,25, если проекты находятся в стадии разработки	0, если инновационная деятельность не ведется
Выполнение муниципального задания	0,15	0,2, если задание выполнено в полном объеме и в срок	0,1, если выполнены основные показатели, есть незначительные отклонения по срокам	0, если задание не выполнено или выполнено с существенными нарушениями
Достижение спортивных результатов учащимися спортивной школы	0,1	0,1, если не менее 10 % учащихся школы входят в состав сборных Курганской области по какому – либо виду спорта	0,05, если в составе сборных Курганской области есть учащиеся школы	0, если в составе сборных Курганской области нет учащихся школы

Руководитель МУ может быть лишен премиальной выплаты по итогам работы МУ за календарный год полностью при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного по поручению Главы города Шадринска, либо Первого заместителя Главы города Шадринска, заместителя по социальным вопросам.

6.21. Премиальная выплата руководителю МУ за выполнение особо важных заданий выплачивается в случае своевременного и качественного выполнения поручений руководителя Комитета.

Критерии, методика оценки своевременного и качественного выполнения поручений руководителя Комитета и порядок осуществления премиальной выплаты руководителю МУ за выполнение особо важных заданий устанавливаются приказом Комитета.

Премиальная выплата руководителю МУ за выполнение особо важных заданий может выплачиваться в пределах календарного года неоднократно в пределах двух базовых (минимальных) должностных окладов руководителя МУ в год.

6.22. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МУ устанавливаются приказом по МУ на основании анализа самообследования курируемого вида деятельности (учебной, спортивной, воспитательной хозяйственной работы).

Выплата за эффективность деятельности МУ заместителю руководителя осуществляется ежемесячно, за фактически отработанное время. Данная выплата устанавливается в процентах от базового оклада заместителя руководителя, в соответствии с показателями эффективности деятельности заместителя руководителя, установленными локальным нормативным актом МУ и согласованными с Комитетом. Персональные повышающие коэффициенты за эффективность деятельности МУ заместителей руководителя МУ не могут быть выше персональных повышающих коэффициентов руководителей МУ.

6.23. Материальное поощрение за эффективность приносящей доход деятельности (далее – материальное поощрение) выплачивается руководителю МУ в размере 2 % от общего объема средств, полученных МУ от оказания платных услуг. Выплата материального поощрения устанавливается приказом Комитета, на основании служебной записки составленной главным бухгалтером централизованной бухгалтерии и согласованной с руководителем МУ, при условии наличия в МУ финансовых средств, полученных МУ от оказания платных услуг, на установление данной выплаты.

6.24. Руководитель МУ, независимо от объема нагрузки по месту основной работы, может выполнять другую оплачиваемую работу по совместительству в этой или иной организации.

Руководителю МУ не разрешается занимать одновременно две руководящие должности.

Руководителю МУ разрешается осуществлять преподавательскую деятельность по совмещению с оплатой по тарификации в объеме:

- не более 9 часов в неделю в качестве тренера-преподавателя.

В случае производственной необходимости объем учебной нагрузки, определенный настоящей статьей, может быть увеличен.

6.25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей МУ и среднемесячной заработной платы работников этих МУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается постановлением Администрации города Шадринска.

Раздел 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам МУ при наличии оснований для их выплаты.

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

7.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя МУ.

7.4. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

7.5. Выплаты работникам МУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются к тарифной ставке, должностному окладу по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный коэффициент повышения оплаты труда работникам МУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 тарифной ставки (должностного оклада).

Конкретные размеры коэффициента повышения оплаты труда устанавливаются руководителем МУ с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном коллективным договором, трудовым договором.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам МУ не устанавливаются.

7.6. 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.

7.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника МУ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам МУ, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам МУ, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника МУ, 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.

7.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом МУ, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет не менее 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.10. Размер выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МУ устанавливается в соответствии с

действующим законодательством Российской Федерации в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

7.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, тарифным ставкам работников МУ в процентах к должностным окладам, тарифным ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, законодательством Курганской области или Положением.

Раздел 8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

8.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными правовыми актами в соответствии с видами выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в МУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные 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.

8.3. В целях поощрения работников МУ за выполненную работу, и стимулирования к качественному результату труда устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- повышающие коэффициенты к тарифной ставке за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент, характеризующий эффективность деятельности работника;
- молодым специалистам;
- за наставничество;
- за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)
- премиальная выплата руководителю МУ за выполнение особо важных заданий .

Руководителям МУ не устанавливаются стимулирующие выплаты молодым специалистам.

8.4. Дополнительно к стимулирующим выплатам, предусмотренным пунктом 8.3 настоящего Положения, спортсменам, спортсменам-инструкторам устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за наличие спортивных званий и разрядов;
- за высокий спортивный результат.

Дополнительно к стимулирующим выплатам, предусмотренным пунктом 8.3 настоящего Положения, тренерам-преподавателям, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- в соответствии с требованиями на каждом из этапов спортивной подготовки;
- 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;
- за высокий спортивный результат.

8.5. Стимулирующие выплаты руководителю МУ применяются к базовому (минимальному) должностному окладу, установленному пунктом 6.4, заместителям руководителя МУ, применяются к базовому (минимальному) должностному окладу, установленному приказом руководителя МУ в соответствии с пунктом 6.5 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты для иных работников МУ применяются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке по соответствующей должности.

Применение стимулирующей выплаты к базовому (минимальному) должностному окладу, окладу (должностному окладу), тарифной ставке не образует новый должностной оклад (тарифную ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

8.6. Размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения базового (минимального) должностного оклада, оклада (должностного оклада), тарифной ставки на коэффициент стимулирующей выплаты.

8.7. Порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливается локальным нормативным актом МУ.

8.8. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию.

8.8.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МУ по следующей формуле:

$$ПК_{кв} = (До * Кутн * Рпк), \text{ где}$$

ПК_{кв} – сумма повышающего коэффициента за квалификационную категорию;

Кутн – коэффициент учебно-тренировочной нагрузки исчисляется на всех этапах подготовки спортсменов по количеству часов учебно-тренировочной работы (почасовая оплата труда);

Рпк – размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию, обозначенный в пункте 8.8.2 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МУ в соответствии с имеющейся у них квалификационной категорией педагогических работников, квалификационной категорией тренера, квалификационной категорией специалиста в области физической культуры и спорта.

8.8.2. Размер повышающего коэффициента к тарифной ставке за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	0,1
Первая квалификационная категория	0,05
Вторая квалификационная категория	0,025

8.8.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому (минимальному) должностному окладу, окладу (должностному окладу), тарифной ставке устанавливается работнику МУ с учетом эффективности его работы, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивности и высоких результатов работы (в том числе достижения спортсменами, спортсменами-инструкторами высоких спортивных результатов) в соответствии с критериями оценки, установленными локальным нормативным актом МУ.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предусмотренными на оплату труда работников МУ:

- в отношении руководителя МУ – руководителем Комитета;

- в отношении иных работников МУ – руководителем МУ персонально в отношении каждого работника МУ.

Решение об изменении размера персонального повышающего коэффициента принимается в случае изменения обстоятельств, указанных в абзаце первом настоящего пункта Положения, в порядке, установленном абзацами вторым-четвертым настоящего пункта настоящего Положения.

Для работников, занимающих тренерские должности, и иных работников МУ, участвующих в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО) в рабочее время и освобожденных от основной работы на период проведения ГТО, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

Для спортсменов, спортсменов-инструкторов, показавших в течение года, предшествующего году установления персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, спортивный результат не ниже призового места на чемпионате (первенстве) Европы, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (тарифной ставке) – до 3,75.

Для руководителя МУ, заместителя руководителя МУ, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к базовому (минимальному) должностному окладу – до 2,5 (рассчитывается в соответствии с показателями эффективности и объемом деятельности каждой организации, оценка проводится по показателям, приведенным в приложении 2 настоящего Положения, путем отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда).

Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала МУ рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента тарифной ставке – до 1,25 (рассчитывается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения).

Для служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента должностному окладу – до 3,0 (рассчитывается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения).

8.9. Стимулирующая выплата молодым специалистам.

8.9.1. В целях установления стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением под молодым специалистом понимается лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность, а также лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после выхода из отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в Вооруженных силах Российской Федерации, и имеющее педагогический стаж не более трех лет.

8.9.2. Коэффициент стимулирующей выплаты молодым специалистам составляет 0,15.

8.10. Стимулирующая выплата за наставничество.

8.10.1. Стимулирующая выплата за наставничество устанавливается работникам МУ, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами, занимающими соответствующую должность.

8.10.2. Коэффициент стимулирующей выплаты за наставничество устанавливается в размере 0,075 за каждого молодого специалиста, наставничество над которым осуществляет работник МУ.

При этом один работник МУ может быть наставником не более двух молодых специалистов.

8.11. Стимулирующая выплата за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта.

8.11.1. Стимулирующая выплата за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта устанавливается работникам МУ, осуществляющим реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта на экспериментальной (инновационной) площадке, признанной такой в установленном порядке.

8.11.2. Коэффициент стимулирующей выплаты за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта устанавливается в размере 0,1 при реализации таких проектов на федеральной экспериментальной (инновационной) площадке, в размере 0,05 – при реализации таких проектов на региональной экспериментальной (инновационной) площадке, и 0,025 при реализации таких проектов на муниципальном уровне.

8.11.3. Стимулирующая выплата за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта устанавливается на срок, не превышающий срок реализации экспериментального или инновационного проекта.

8.12. Премияльные выплаты.

8.12.1. Руководителю МУ осуществляются премияльные выплаты в соответствии с пунктом 6.17 настоящего Положения.

8.12.2. Иным работникам МУ премияльные выплаты осуществляются по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) и за выполнение особо важных заданий.

8.12.3. При определении размера премияльной выплаты иным работникам МУ по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником МУ своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

При определении размера премияльной выплаты иным работникам МУ за выполнение особо важных заданий учитывается качество и оперативность выполнения указанных заданий.

8.12.4. Решение о премияльных выплатах принимается:

- в отношении руководителя МУ – руководителем Комитета по представлению комиссии Комитета по оценке результатов деятельности подведомственных государственных учреждений (далее – Комиссия по оценке деятельности МУ). Положение о Комиссии по оценке деятельности МУ и ее состав утверждаются приказом Комитета;

- в отношении иных работников МУ – руководителем МУ персонально в отношении каждого работника МУ.

Порядок принятия решения об осуществлении премияльных выплат иным работникам МУ и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается локальным нормативным актом МУ.

Премияльные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МУ.

Не допускается повторное премирование по одним и тем же основаниям, в том числе по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год).

8.13. Стимулирующая выплата за наличие спортивных званий и разрядов.

8.13.1. Стимулирующая выплата за наличие спортивных званий и разрядов устанавливается спортсменам, спортсменам-инструкторам, имеющим спортивные зва-

ния
и разряды.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за наличие спортивных званий и разрядов выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Коэффициент стимулирующей выплаты за наличие спортивных званий и разрядов приведен в таблице 6.

Таблица 6

Основание выплаты	Коэффициент стимулирующей выплаты за наличие спортивных званий и разрядов
Спортивные звания «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса»	0,25
Спортивные звания «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России»	0,2
Спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта»	0,1

8.13.2. При назначении спортсмену, спортсмену-инструктору за имеющееся спортивное звание стимулирующей выплаты за наличие спортивных званий и разрядов повышающий коэффициент к базовому должностному окладу (базовой ставке заработной платы) за наличие званий, наград, ученой степени (согласно пункту 2.13 настоящего Положения) не применяется.

8.14. Стимулирующая выплата за высокий спортивный результат.

8.14.1. Стимулирующая выплата за высокий спортивный результат устанавливается:

- спортсмену, спортсмену-инструктору, показавшему высокий спортивный результат, указанный в таблице 9;
- работнику, занимающему тренерскую должность, подготовившему спортсмена, показавшего высокий спортивный результат, указанный в таблице 7 (при условии предшествующей работы спортсмена под руководством данного работника МУ в течение не менее двух лет непосредственно перед достижением спортивного результата) – за каждого спортсмена, показавшего высокий спортивный результат.

8.14.2. Коэффициент стимулирующей выплаты за высокий спортивный результат определяется в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Коэффициент стимулирующей выплаты за высокий спортивный результат
I. Соревнования, кроме соревнований в командных игровых видах спорта (спортивных дисциплинах)			
1.	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1	0,5
		2	0,425
		3	0,375
		4	0,35
		5	0,275
		6	0,25
		участие	0,225
2.	Чемпионат мира	1	0,5
		2	0,4
		3	0,375
		4	0,3

		5	0,275
		6	0,25
		участие	0,225
3.	Чемпионат Европы	1	0,375
		2	0,35
		3	0,325
		4	0,3
		5	0,275
		6	0,25
		участие	0,2
4.	Кубок мира (этап, сумма этапов или финал)	1	0,375
		2	0,35
		3	0,325
		4	0,30
		5	0,275
		6	0,25
5.	Кубок Европы (этап, сумма этапов или финал)	1	0,30
		2	0,275
		3	0,25
		4	0,225
		5	0,20
		6	0,175
6.	Чемпионат России	1	0,30
		2	0,275
		3	0,25
		4	0,20
		5	0,175
		6	0,15
7.	Кубок России (этап, сумма этапов или финал)	1	0,30
8.	Первенство мира (юниоры), первенство Европы (юниоры)	1	0,25
		2	0,225
		3	0,2125
		4	0,20
		5	0,175
		6	0,15
9.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	0,25
		2	0,20
		3	0,175
10.	Первенство России (юниоры), финал спартакиады молодежи	1	0,175
		2	0,15
		3	0,125
		4	0,125
		5	0,125
		6	0,10
11.	Первенство мира (юноши), первенство Европы (юноши)	1	0,175
		2	0,15
		3	0,125
12.		1	0,15
		2	0,125

	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	3	0,10
13.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1	0,125
		2	0,1125
		3	0,10
		4	0,075
		5	0,05
		6	0,025
14.	Финал официальных всероссийских спартакиад (за исключением спартакиады молодежи)	1	0,125
		2	0,1125
		3	0,10
15.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши)	1	0,125
		2	0,10
		3	0,075

II. Соревнования в командных игровых видах спорта (спортивных дисциплинах)			
16.	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1	0,5
		2	0,425
		3	0,375
		4	0,35
		5	0,30
		6	0,25
17.	Чемпионат мира	1	0,5
		2	0,40
		3	0,375
18.	Чемпионат Европы	1	0,375
		2	0,35
		3	0,30
19.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	0,25
		2	0,20
		3	0,175
		4	0,15
		5	0,125
		6	0,12
20.	Первенство мира (юниоры), первенство Европы (юниоры)	1	0,25
		2	0,225
		3	0,20
21.	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы), первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1	0,20
		2	0,175
		3	0,15
22.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1	0,175
		2	0,15
		3	0,125
23.	Чемпионат России	1	0,175
		2	0,15

		3	0,1375
		4	0,125
		5	0,10
		6	0,075
24.	Первенство России (юниоры), финал спартакиады молодежи	1	0,175
		2	0,15
		3	0,125
		4	0,10
25.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы), финал официальных всерос- сийских спартакиад (за исключе- нием спартакиады молодежи)	1	0,175
		2	0,125
		3	0,120

8.14.3. Коэффициент стимулирующей выплаты за высокий спортивный результат применяется:

- для базовых для Курганской области видов спорта в объеме 125 %;
- для иных, кроме базовых, видов спорта (спортивных дисциплин):
- для включенных в программу Олимпийских (Паралимпийских, Сурдлимпийских) игр – в объеме 100 %;
- для гиревого спорта, спортивного ориентирования, полиатлона – в объеме 75 %;
- для остальных видов спорта (спортивных дисциплин) – в объеме 50 %.

Юношеские Олимпийские игры приравняются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравняется к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада, Всемирные игры слепых приравняются к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравняется к официальным всероссийским спортивным соревнованиям.

8.14.4. Размер стимулирующей выплаты за высокий спортивный результат устанавливается по наивысшему из достигнутых спортсменом спортивных результатов на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований.

Установленный размер стимулирующей выплаты за высокий спортивный результат действует с месяца представления протоколов (выписки из протоколов) соответствующих соревнований до месяца, в котором истекает один год с момента достижения спортсменом результата (включительно), а по международным соревнованиям (не ниже Чемпионата Европы) – до месяца, в котором истекает четыре года с момента достижения спортсменом результата (включительно).

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска, утвержденному постановлением Администрации города Шадринска от 06.04.2026 № 649

Р А З М Е Р Ы окладов (должностных окладов) в соответствии с квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Оклад (должностной оклад) (рублей)
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
Профессиональная квалификационная группа должностей первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	15743
2-й квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	17312
Профессиональная квалификационная группа должностей второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	21254
2-й квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	23290
3-й 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	25340
Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня		
1-й квалификационный	Аналитик (по виду или группе видов	28643

уровень	спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	
Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня		
	Начальник управления (по виду или группе видов спорта)	36203
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер-преподаватель	23290
3-й квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист, тренер-преподаватель	25340

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Шадринска, утвержденному постановлением Администрации города Шадринска от 06.04.2026 № 649

Показатели эффективности деятельности МУ и порядок определения величины стимулирующей выплаты руководителям МУ, заместителям руководителей за эффективность работы

Раздел 1. Показатели эффективности деятельности МУ

1.1. К показателям эффективности деятельности МУ (далее – Показатели) относятся Показатели, характеризующие качество и объемы реализации государственной политики в сфере физической культуры и спорта, уставных целей и задач учреждения.

1.2. Эффективность деятельности каждого МУ определяется путем суммирования количества баллов по каждому из приведенных в Таблице 1 показателей и отнесения полученной суммы к группе эффективности Таблица 2. Количество баллов определяется при самоанализе деятельности МУ на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов и результатов работ организации.

Таблица 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) образовательной организации успешно осваивающих программу дополнительного образования	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
		Имеющего юношеский разряд	
		Успешно выступившем (не ниже 5 места) на:	
		- Первенстве, Чемпионате Курганской области;	
		- Первенстве, Чемпионате Уральского Федерального округа;	0,5
2.	За обучающихся, имеющих действующие спортивные звания, спортивные разряды	- Первенстве, Чемпионате Российской Федерации	2
			5
		За каждого обучающегося:	
		- МСМК	5,0
		- МС	1,0
		- КМС	0,5
	За обучающихся, имеющих квалификационные категории спортивных судей по видам	- I разряд	0,3
		- II разряд	0,2
		- III разряд	0,1
		За каждого обучающегося:	
		- спортивный судья I категории	4,0
		- спортивный судья II категории	3,0

	спорта	- спортивный судья III категории	2,0
	За обучающихся, имеющих действующий знак Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	За каждого обучающегося:	
		- золотой знак ГТО	3,0
		- серебряный знак ГТО	2,0
		- бронзовый знак ГТО	1,0
3.	Наличие групп (при соблюдении требований к минимальной численности обучающихся)	- за каждую группу	4,0
	Дополнительно за каждого обучающегося, сверх максимального количества обучающихся в группе:		
	- спортивно-оздоровительных групп	- за каждого обучающегося дополнительно	0,3
	- групп начальной подготовки	- за каждого обучающегося дополнительно	0,4
	- учебно-тренировочных групп	- за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	- групп спортивного совершенствования	- за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	- групп высшего спортивного мастерства	- за каждого обучающегося дополнительно	4,5
4.	Количество работников в образовательной организации имеющих квалификационные категории, своевременно повышающих квалификацию	За каждого работника успешно прошедшего повышение квалификации в течение 12 месяцев предшествующих изданию приказа об определении группы оплаты труда	1,0
		За каждого работника, имеющего:	1,0
		- первую педагогическую квалификационную категорию;	
		- высшую педагогическую квалификационную категорию	2,0
5.	За работников, имеющих спортивные звания	- Мастер спорта России	3,0
		- Мастер спорта Международного класса	5,0
6.	За работников, имеющих квалификационные категории «Спортивный судья» по видам спорта	За каждого работника:	
		- спортивный судья Всероссийской категории	5,0
		- спортивный судья I категории	4,0
		- спортивный судья II категории	3,0
		- спортивный судья III категории	2,0
7.	За работников, имеющих звания, заслуги, награды	За каждого работника получившего в течение 12 месяцев предшествующих изданию приказа об определении группы оплаты труда:	
		- награды федерального значения	1,0
		- награды регионального значения	0,5
8.	За работников, имеющих знак Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	За каждого работника:	
		- золотой знак ГТО	3,0
		- серебряный знак ГТО	2,0
		- бронзовый знак ГТО	1,0

9.	Среднее количество обучающихся, пользователей услуг посещающих учреждение в день, рассчитывается за 12 месяцев, предшествующих изданию приказа об определении группы оплаты труда	- от 50 до 100 человек	5,0
		- от 150 до 200 человек	10,0
		- свыше 200 человек	15,0
10.	Бесперебойная работа филиалов, клубов, залов (отдельно расположенных) за 12 месяцев, предшествующих изданию приказа об определении группы оплаты труда. (отсутствие грубых нарушений в работе выразившихся в предписаниях, актах, протоколах с выявленными нарушениями о стороны надзорных органов, вышестоящих организаций, учредителя).	За каждое указанное структурное подразделение:	
		- до 50 человек	3,0
		- от 50 до 100 человек	5,0
		- от 150 до 200 человек	8,0
		- свыше 200 человек	10,0
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	За каждый вид:	
		- стадион	10,0
		- бассейн	10,0
		- манеж	10,0
		- спортивная площадка	8,0
		- спортивный зал	5,0
12.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета (сертифицированный)		10,0
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, их безаварийное функционирование	За каждый вид	10,0
14.	Организация работы учреждения в рамках доведенных лимитов на тепло, энергоресурсы, водоснабжение	Теплоснабжение	5,0
		Энергоснабжение	3,0
		Водоснабжение	2,0
15.	Количество физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, проводимых на территории вашего учреждения	Уровень мероприятия:	
		- муниципальный	5,0
		- региональный	10,0
		- Уральский Федеральный округ (УрФО)	15,0
16.	Количество физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, проводимых вне территории учреждения, направленных на популяризацию деятельности учреждения и сферы в целом	- Россия	20,0
		За каждое:	
		- Самостоятельно инициированное и проведенное мероприятие;	1,0
		- инициированное Учредителем, проведенное учреждением самостоятельно	0,5
		- инициированное Учредителем, проведенное совместно с иным/иными учреждени-	

		ями	0,25
	О:	ИТОГ	

Таблица 2

Группы эффективности (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Более 1500	От 1001 до 1500	От 501 до 1000	До 500

Раздел 2. Порядок определения персонального повышающего коэффициента руководителю МУ за эффективность деятельности учреждения

2.1. Персональный повышающий коэффициент (коэффициент эффективности деятельности) рассчитывается пропорционально набранным баллам:

Группа по оплате труда	Персональный повышающий коэффициент
I группа	От 1,75 до 2,5
II группа	От 1,25 до 1,74
III группа	От 0,91 до 1,24
IV группа	От 0,5 до 0,90