# ПРИЛОЖЕНИЕ

# к решению Собрания

# депутатов города Троицка

от 28.01.2016г. № 7

Положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных

учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению

по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенса-ционного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» и от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», постановлением администрации города Троицка от 04.12.2014 г. № 638 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществ-ляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации города Троицка от 30.03.2015 г. № 679 «О внесении изменений в постановление администрации города Троицка от 04.12.2014 г. № 638», другими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Троицка, регулирующими условия оплаты труда.
2. Положение включает в себя:
3. размеры должностных окладов (окладов), которые устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются – ПКГ);
4. перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
5. условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.
6. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка (далее именуются – муниципальные учреждения), устанавливается положениями об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений, принятых локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников муниципальных учреждений.
7. Оплата труда работников муниципальных учреждений (далее именуются – работники), подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка, производится за счет средств бюджета города Троицка и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
8. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:
9. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
10. тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
11. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
12. государственных гарантий по оплате труда;
13. перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
14. перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
15. рекомендаций Челябинской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
16. мнения представительного органа работников муниципальных учреждений.
17. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.
18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда

1. Оплата труда работников включает: должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
2. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, установленные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При применении почасовой оплаты труда работников дополнительного образования размер оплаты за один час определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности.

Когда по условиям труда работников муниципального учреждения в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с главами 3 и 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:
2. выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
4. 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, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).
5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом отработанного времени, а педагогическим работникам с учетом педагогической нагрузки (тарификации).
6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в виде надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать 100 процентов должностного оклада работника.

На момент введения системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее по итогам проведенной аттестации рабочих мест.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется – Федеральный закон) 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 выплата надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда отменяется.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с пунктом 28 настоящего Положения, не начисляется.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
2. доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
3. доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
4. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
5. доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
6. повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
7. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов; минимальный размер доплаты составляет 20 процентов должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимули-рующего характера:
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников.
1. Выплаты стимулирующего характера работникам, размеры, порядок и условия их назначения устанавливаются настоящим Положением (приложение 2 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.
2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы, утвержденными руководителем муниципального учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в приложении 2 настоящего Положения, производятся по решению руководителя муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем муниципального учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются по результатам работы за месяц с целью поощрения работников.

Основными показателями премирования работников являются:

1. положительные результаты деятельности муниципального учреж-дения;
2. инициатива, активность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. обеспечение сохранности муниципальной собственности;
4. соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
5. соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
6. другие показатели.
7. При наличии экономии по фонду оплаты труда дополнительно могут быть выплачены следующие виды премий:
8. по итогам работы за месяц;
9. по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
10. единовременные премии.
11. Единовременные премии производятся:
* за многолетний добросовестный труд;
* за добросовестное исполнение служебных обязанностей;
* в связи с юбилейными датами 50,60 лет и каждые последующие 5 лет;
* в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками;
* по другим условиям.
1. Выплата премии работникам производится за фактически отработанное время в процентах от должностного оклада с учетом персональной надбавки (доплаты), выплачиваемой за совмещение должностей, увеличения объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также может производиться в процентах от месячной оплаты труда или в абсолютной сумме.
2. Выплата премии конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничена.
3. Премии выплачиваются в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Вновь поступившим на работу премии выплачиваются за фактически отработанное время.

Проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии имеют право на получение премии.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступившим в учебные заведения, уходом на пенсию по инвалидности и по возрасту, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляются премии за время болезни, отпуска без сохранения заработной платы, за период курсового обучения.

Условия снижения или лишения премии:

Основанием для невыплаты работнику премии полностью или частично являются:

1. невыполнение должностных обязанностей;
2. несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение заданий, поручений руководителей;
3. несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности;
4. нарушение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка.

Снижение размеров премии и лишение выплаты премии производится в том расчетном периоде, в котором были допущены нарушения в работе. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

1. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью проработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим федеральным законодательством, локальными нормативными документами муниципального учреждения, должна быть предусмотрена специальная выплата до минимального размера оплаты труда за счет средств бюджета города, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда.
2. Работникам за счет экономии по фонду оплаты труда может оказываться материальная помощь в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Должностной оклад (оклад) руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения и устанавливается отраслевым органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных и автономных учреждении.

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношении заработной платы руководителей муниципальных бюджетных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается соответствующим органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных учреждений и главными распорядителями средств бюджета города, в ведении которых находится муниципальные казенные учреждения, в кратности от 1 до 8.

Показатели оценки сложности руководства учреждением устанав-ливаются отраслевым органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений и средней заработной платы работников муниципальных учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Руководитель муниципального учреждения обязан предоставить в Управление по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка в установленном порядке справку о средней заработной плате основных работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель муниципального учреждения.

1. Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются отраслевым органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных и автономных учреждений, за выполнение целевых значений показателей муниципального задания учреждению в текущем финансовом году.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанав-ливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области или правовыми актами органов местного самоуправ-ления города Троицка.

1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

6. Заключительные положения

1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Основной персонал муниципального учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным учреждениям из бюджета города, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципальных учреждений является расходным обязательством города Троицка и осуществляется из средств бюджета города.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автоном-ных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

Размеры должностных окладов (окладов) работников

муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад(рублей) |
| Должности специалистов и служащих |
| Кассир проката | 1575,00 |
| Делопроизводитель | 1733,00 |
| Администратор | 2126,00 |
| Лаборант | 2126,00 |
| Инструктор по спорту | 2126,00 |
| Инструктор по физической культуре и спорту | 2126,00 |
| Тренер | 2567,00 |
| Старший администратор | 2567,00 |
| Старший тренер | 2835,00 |
| Старший инструктор методист | 2835,00 |
| Заведующий хозяйством | 2567,00 |
| Заведующий складом | 2567,00 |
| Фельдшер | 3103,00 |
| Медицинская сестра | 2835,00 |
| Бухгалтер | 3670,00 |
| Программист | 3670,00 |
| Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений | 3670,00 |
| Инженер-энергетик | 3670,00 |
| Специалист по кадрам | 3670,00 |
| Специалист по охране труда | 3670,00 |
| Начальник хозяйственного отдела | 4599,00 |
| Врач | 3969,00 |
| Тренер-преподаватель | 4515,00 |
| Главный инженер | 4930,00 |
| Профессии рабочих |
| Гардеробщик | 1575,00 |
| Дворник | 1575,00 |
| Приемщик пункта проката | 1575,00 |
| Контролер | 1575,00 |
| Контролер-кассир | 1575,00 |
| Сторож | 1575,00 |
| Уборщик производственных и служебных помещений | 1575,00 |
| Заточник | 1575,00 |
| Кладовщик | 1575,00 |
| Подсобный рабочий | 1575,00 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 1733,00 |
| Техник по заточке коньков | 2126,00 |
| Машинист машин по обслуживанию спортивных сооружений | 2126,00 |
| Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов | 2126,00 |
| Водитель автомобиля | 2126,00 |
| Аппаратчик химводоочистки | 2126,00 |
| Машинист холодильных установок | 2567,00 |
| Машинист вентиляционной и аспирационной установок | 2567,00 |
| Слесарь-сантехник | 2835,00 |
| Плотник | 2835,00 |
| Слесарь ремонтник | 3103,00 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. | 2835,00 |
| Водитель автобуса | 3145,00 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автоном-ных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

Перечень, размеры

выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующегохарактера | Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы |
| 1.1. | Надбавка за личный вклад ра-ботника в достижение эффек-тивности работы учреждения | Показатели оценки эффективнос-ти труда работника устанавли-ваются руководителем учрежде-ния в соответствии с достигнуты-ми показателями оценки эффек-тивности работы учреждения | до 100 процентов |
| 1.2. | Надбавка за участие в рейтин-говых соревнованиях, кубках, конкурсах, проектах, меро-приятиях | областного уровняфедерального уровнямеждународного уровня | до 30 процентовдо 50 процентовдо 70 процентов |
| 1.3. | Надбавка за подготовку спорт-сменов, занявших призовые места в кубках, первенствах и соревнованиях | областного уровняфедерального уровнямеждународного уровня | до 30 процентовдо 50 процентовдо 70 процентов |
| 1.4. | Надбавка за интенсивность | Выплачивается за выполнение работ, сопряженных с повышен-ными физическими и психоэмо-циональными нагрузками, работ, требующих повышенного внима-ния и концентрации | до 100 процентов |
| 1.5. | Надбавка за организацию и проведение отдельных мероп-риятий, направленных на по-вышение авторитета и имиджа учреждения |  | до 100 процентов |
| 1.6. | Надбавка за качество выпол-няемой работы | Надбавка выплачивается: -за высокое качество выполнен-ной работы с учетом квалифи-кации, инициативы, творчества и применения в работе современ-ных форм и методов организации труда;- за соблюдение сроков, регла-ментов, стандартов;- за эффективность достигнутых результатов за определенный пе-риод работы;- за подготовку и внедрение ра-циональных предложений по со-вершенствованию условий дея-тельности учреждения | до 100 процентов |
| 2. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания  |
| 2.1. | Надбавка за наличие ученой степени | ученая степень «кандидат наук» | 10 процентов |
| 2.2. | Надбавка за наличие ведомст-венного нагрудного знака, по-четного звания | нагрудный знакпочетное звание «заслуженный»почетное звание «народный» | 15 процентов20 процентов30 процентов |
| 3. | Выплаты за наличие почетного звания и ведомственных наград в учреждениях физической культуры и спорта |
| 3.1. | Надбавка за наличие звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», «Мас-тер спорта России междуна-родного класса», «Заслужен-ный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» |  | 5000,00 рублей |
| 3.2. | Надбавка за наличие почетно-го звания «Заслуженный ра-ботник физической культуры Российской Федерации», «Зас-луженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР» |  | 5000,00 рублей |