

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 6 ноября 2019 г. N 826

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА И ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМИ СИЛУ ОТДЕЛЬНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Администрации городского округа Самара
от 15.01.2020 N 6)

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [Уставом](#) городского округа Самара Самарской области в целях совершенствования системы оплаты труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта согласно приложению N 1.

2. Утвердить [Положение](#) о стимулирующих выплатах и оказании материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта согласно приложению N 2.

3. Установить, что предусмотренные настоящим Постановлением расходные обязательства исполняются городским округом Самара самостоятельно за счет средств бюджета городского округа Самара в пределах общего объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на соответствующие цели Департаменту физической культуры и спорта Администрации городского округа Самара как главному распорядителю средств бюджета городского округа Самара на соответствующий финансовый год.

4. Признать утратившими силу:

[постановление](#) Администрации городского округа Самара от 14.05.2015 N 501 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта";

[постановление](#) Администрации городского округа Самара от 25.08.2015 N 934 "О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 14.05.2015 N 501 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта";

[постановление](#) Администрации городского округа Самара от 28.09.2017 N 870 "О внесении изменения в постановление Администрации городского округа Самара от 14.05.2015 N 501 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта";

[постановление](#) Администрации городского округа Самара от 08.12.2011 N 1740 "Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения городского округа Самара

"Спортивно-оздоровительный туристический центр "Олимп";

постановление Администрации городского округа Самара от 17.02.2012 N 106 "О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 08.12.2011 N 1740 "Об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей детско-юношеского центра "Городской спортивно-оздоровительный центр "Олимп";

постановление Администрации городского округа Самара от 21.10.2013 N 1343 "О внесении изменения в постановление Администрации городского округа Самара от 08.12.2011 N 1740 "Об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей детско-юношеского центра "Городской спортивно-оздоровительный центр "Олимп" городского округа Самара";

постановление Администрации городского округа Самара от 11.12.2015 N 1468 "О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 08.12.2011 N 1740 "Об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей детско-юношеского центра "Городской спортивно-оздоровительный центр "Олимп" городского округа Самара";

постановление Администрации городского округа Самара от 25.09.2017 N 861 "О внесении изменения в постановление Администрации городского округа Самара от 08.12.2011 N 1740 "Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения городского округа Самара "Спортивно-оздоровительный туристический центр "Олимп".

5. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

6. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на первого заместителя главы городского округа Самара Харитонову М.Н.

Глава
городского округа
Е.В.ЛАПУШКИНА

Приложение N 1
к Постановлению
Администрации городского округа Самара
от 6 ноября 2019 г. N 826

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА В СФЕРЕ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Список изменяющих документов
(в ред. **Постановления** Администрации городского округа Самара
от 15.01.2020 N 6)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным законом от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", Федеральным законом от 03.11.2006 N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях", Уставом городского округа Самара Самарской области в целях установления порядка формирования расходов на оплату труда и материального стимулирования работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта (далее - учреждения).

1.2. К работникам учреждения относятся руководители, специалисты, служащие и рабочие, непосредственно занятые в процессе выполнения работ и оказания услуг, предусмотренных Уставом учреждения, и состоящие в штатном расписании учреждения, работающие как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника учреждения - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам учреждений до введения системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, при условии сохранения объема должностных профессиональных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов работников учреждений осуществляется на основании постановления Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

2.4. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.5. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

3. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется за счет средств бюджета городского округа Самара и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников учреждений, планируемый за счет средств бюджета городского округа Самара, определяется в соответствии с пунктами 3.2 - 3.4 настоящего Положения.

3.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждений предусматриваются финансовые средства не менее 26,0 должностного оклада в год, в том числе на выплату:

должностных окладов - в размере 12 должностных окладов;

компенсационных выплат - в размере не менее 0,5 должностного оклада;

стимулирующих выплат - в размере не менее 13,5 должностного оклада.

3.3. При формировании фонда оплаты труда в расчет принимаются размеры должностных окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты и оказание материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности учреждения, могут быть направлены на стимулирующие выплаты и материальную помощь работникам учреждения.

Порядок и условия распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения), устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами и (или) коллективными договорами учреждений.

4. Порядок формирования заработной платы работников учреждений

4.1. Оплата труда работников учреждения производится на основе трудового договора в порядке, определенном трудовым законодательством и настоящим Положением.

4.2. Оплата труда руководителей учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных между руководителем учреждения и Главой городского округа Самара или лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя учреждения.

4.3. Должностные **оклады** работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Ежемесячная заработная плата работников учреждений (за исключением тренеров) рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + (ДО \times ПКкв) + (ДО \times ПКсп) + КВ + СВ,$$

где:

ЗП - заработная плата работника;

ДО - установленный должностной оклад работника, исходя из фактически отработанного времени, с учетом уровня образования по профилю работы;

ПКкв - повышающий коэффициент квалификации;

ПКсп - повышающий коэффициент специфики работы;

КВ - компенсационные выплаты работнику;

СВ - стимулирующие выплаты работнику.

4.5. Особенности оплаты труда тренеров устанавливаются согласно [разделу 8](#) настоящего

Положения.

4.6. К должностным окладам (окладам) работников учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы.

Размер повышающего коэффициента квалификации к должностному окладу (окладу) с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетенции и квалификации составляет:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,50;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,30;

работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,15.

Порядок присвоения квалификационных категорий тренеров, специалистов в области физической культуры и спорта и квалификационные требования к присвоению соответствующих категорий устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

Высшая квалификационная категория и I квалификационная категория присваиваются тренерам и специалистам в области физической культуры и спорта органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

II квалификационная категория присваивается тренерам и специалистам в области физической культуры и спорта учреждением в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы устанавливается в размере 0,15 к должностному окладу (окладу) работникам учреждений, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности 4.

Порядок исчисления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) в целях определения предельного уровня их соотношения определен [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N

5. Компенсационные выплаты

5.1. Работникам учреждений при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся следующие компенсационные выплаты:

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, настоящим Положением и предусматриваются в трудовом договоре.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливается соответствующим приказом руководителя учреждения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад работника учреждения без учета стимулирующих выплат.

5.4. Оплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.7. Размеры доплат за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Размер часовой ставки при расчете доплат, указанных в [пунктах 5.4 и 5.6](#) настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев в году).

5.9. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в размерах, предусмотренных [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности и материальной заинтересованности работникам учреждений производятся стимулирующие выплаты в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда учреждения.

6.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах и оказании материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара.

6.3. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка тренерам при первичном трудоустройстве;

ежемесячная надбавка тренерам за наставничество;

ежемесячная надбавка тренерам за подготовку одного спортсмена (одной команды);

ежемесячная надбавка тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре за подготовку одного спортсмена (одной команды);

ежемесячная надбавка за результативную подготовку одного спортсмена (одной команды);

ежемесячная надбавка за участие в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

ежемесячная надбавка тренерам за переход спортсмена на более высокий этап спортивной

подготовки;

ежемесячная надбавка работникам учреждений, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание по профилю работы, спортивное звание и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации;

ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей;

единовременная премия;

премия по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год).

6.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения, но не может превышать 50%.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения критериев, установленных в соответствии с настоящим пунктом, в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принятым работникам учреждений ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема на работу.

6.5. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения.

Размер ежемесячной надбавки работникам учреждений за качество выполняемых работ устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения, но не может превышать 100%.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в порядке, установленном локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

6.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных работником в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных учреждениях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, как по основной работе, так и по работе по совместительству. Локальным нормативным актом учреждения могут быть установлены иные случаи включения периодов работы в стаж, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается приказом

руководителя учреждения в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

стаж работы от 1 до 5 лет - 5%;

стаж работы от 5 до 10 лет - 10%;

стаж работы от 10 до 15 лет - 15%;

стаж работы от 15 до 20 лет - 20%;

стаж работы свыше 20 лет - 25%.

Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет имеют работники учреждений, в том числе принятые на работу по совместительству, занимающие должности согласно штатным расписаниям, утвержденным руководителями учреждений.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается работникам учреждений с момента возникновения права на установление этой надбавки.

Основным документом для определения выслуги лет, дающим право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки работникам учреждений за выслугу лет определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

6.7. Ежемесячная надбавка тренерам при первичном трудоустройстве устанавливается приказом руководителя учреждения тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение в течение первых 4 (четырёх) лет в размере до 50% к должностному окладу.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки тренерам при первичном трудоустройстве определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

6.8. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, устанавливается ежемесячная надбавка за наставничество в размере до 30% должностного оклада.

Решение об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за наставничество и ее размерах принимается руководителем учреждения в форме соответствующего приказа индивидуально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании положения о наставничестве, разработанного (утвержденного) в организации, осуществляющей спортивную подготовку.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки тренерам за наставничество определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

6.9. Ежемесячная надбавка тренерам за подготовку одного спортсмена (одной команды) на этапах спортивной подготовки устанавливается в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, в размере, установленном в соответствии с [таблицей 1.1 приложения N 2](#) к настоящему Положению.

Ежемесячная надбавка тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре за подготовку одного спортсмена (одной команды) на этапах спортивной подготовки по

адаптивному спорту устанавливается в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, в размере, установленном в соответствии с [таблицей 1.2 приложения N 2](#) к настоящему Положению.

Надбавка устанавливается тренерам, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, не менее 90% занимающихся у которых выполнили нормативы общей физической и специальной физической подготовки (в том числе обязательную техническую программу, разработанную учреждением) для зачисления в группы на этапы спортивной подготовки (тренировочный, совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства) и этапы спортивной подготовки по адаптивному спорту по видам спорта, установленные федеральными стандартами.

Ежемесячная надбавка за подготовку одного спортсмена (одной команды) тренерам и тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки тренерам и тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре за подготовку одного спортсмена (одной команды) определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

6.10. Ежемесячная надбавка тренерам за результативную подготовку одного спортсмена (одной команды) устанавливается приказом руководителя учреждения в процентах к должностному окладу в размере, установленном в соответствии с [приложением N 3](#) к настоящему Положению.

Размер надбавки тренерам за результативную подготовку одного спортсмена (одной команды) устанавливается на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку одного спортсмена (одной команды) на официальных международных спортивных соревнованиях - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки за результативную подготовку одного спортсмена (одной команды) определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

6.11. Тренеру, ранее участвовавшему не менее 2 (двух) лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, на основании приказа руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 50% к должностному окладу в течение четырех лет с момента достижения спортсменом результатов.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки тренеру, ранее участвовавшему не менее 2 (двух) лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

6.12. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку спортсмена, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки к другому тренеру (в одном учреждении) или в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, на основании приказа руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка до 50% от размера ежемесячной надбавки

тренерам за подготовку одного спортсмена (одной команды), установленного в [приложении N 2](#) к настоящему Положению, за каждого перешедшего спортсмена на период до одного года при условии продолжения перешедшим спортсменом не менее одного года спортивной подготовки.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки тренерам за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

6.13. Работникам учреждений, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, на основании приказа руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% от должностного оклада (оклада).

Порядок выплаты ежемесячной надбавки работникам учреждений, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором.

6.14. Работникам учреждений, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается доплата за ученую степень:

за ученую степень доктора наук - 20% должностного оклада (оклада);

за ученую степень кандидата наук - 10% должностного оклада (оклада).

Доплата за ученую степень производится только по основной работе и выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

6.15. Работникам учреждений, имеющим почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации, устанавливается доплата в [размерах](#) согласно приложению N 4 к настоящему Положению. При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий по профилю работы, спортивных званий и (или) ведомственных наград Министерства спорта Российской Федерации указанная доплата устанавливается на основании одного из них, определенного руководителем учреждения.

Доплата за почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации производится только по основной работе и выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

6.16. Доплата за ученую степень, почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации устанавливается приказом руководителя учреждения:

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче соответствующего диплома;

при присвоении почетного звания по профилю работы и (или) спортивного звания, и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации - со дня присвоения соответствующего почетного звания, спортивного звания и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации.

6.17. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

за 1 класс - в размере 25% оклада;

за 2 класс - в размере 10% оклада.

Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.18. Единовременные премии работникам учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения за выполнение особо важных и (или) срочных работ, в связи с профессиональным праздником "День физкультурника", при награждении почетными грамотами и благодарностями Губернатора Самарской области, министерства спорта Самарской области, почетными грамотами и благодарственными письмами Главы городского округа Самара, иными наградами.

Порядок выплаты и размеры единовременных премий работникам учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

6.19. Условия и показатели премирования работников учреждений по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором учреждения.

Основанием для начисления премий по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

Премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) без учета стимулирующих выплат или в фиксированной сумме, но не более 100% должностного оклада (оклада).

Работникам учреждения, не полностью отработавшим период, за который начисляется премия, премия по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Порядок выплаты премии за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, до 2 (двух) должностных окладов в год.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительного (свыше одного месяца) заболевания работника учреждения;

смерти близких родственников работника учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);

утраты имущества работника учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

бракосочетания;

рождения ребенка;

к юбилейным датам, перечень которых устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) принимается руководителем учреждения в форме соответствующего приказа на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Материальная помощь руководителям учреждений выплачивается в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах и оказании материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта, утверждаемым постановлением Администрации городского округа Самара.

8. Особенности оплаты труда тренеров

8.1. Продолжительность рабочего времени для тренеров устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

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

Тренерам устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

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

8.2. Расчет оплаты труда тренеров определяется по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию программной спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени ("почасовой метод"):

$$\begin{aligned} \text{ЗПт} = & (\text{ДО} \times \text{ИР} / 40) + (\text{ДО} \times \text{ТН} / 24) + (\text{ДО} \times \text{ПКкв}) + \\ & + (\text{ДО} \times \text{ПКсп}) + \text{КВ} + \text{СВ}, \end{aligned}$$

где:

ЗПт - заработная плата тренеров;

ДО - установленный должностной оклад тренера исходя из фактически отработанного времени, с учетом уровня образования по профилю работы;

ИР - иная работа (количество часов) в соответствии с тарификацией и табелем учета рабочего времени;

40 - норма часов за ставку;

ТН - тренировочная нагрузка (количество часов) в соответствии с тарификацией и табелем учета рабочего времени;

24 - норма часов за ставку;

ПКкв - повышающий коэффициент квалификации;

ПКсп - повышающий коэффициент специфики работы;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

8.3. Наполняемость групп и количество часов тренировочной нагрузки определяется в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и с учетом обеспечения соблюдения техники безопасности.

8.4. На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства могут привлекаться тренеры по смежным видам спортивной подготовки (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.) при условии их одновременной с основным тренером работы с занимающимися спортсменами. Оплата труда каждого тренера по смежным видам спортивной подготовки не должна превышать 50% надбавки, предусмотренной для основного тренера.

8.5. Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившее признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к I - II группам видов спорта.

8.6. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов, а их количественный состав на этапах высшего спортивного мастерства - не более 8 человек; совершенствования спортивного мастерства - не более 12 человек; спортивной специализации - не более 16 человек (для занимающихся на данном этапе свыше 2 (двух) лет) и 20 человек (для занимающихся на данном этапе до 2 (двух) лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

8.7. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки, устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

Первый заместитель главы
городского округа Самара
М.Н.ХАРИТОНОВ

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Администрации городского округа Самара
от 15.01.2020 N 6)

Таблица 1.1

**1. Должностные оклады (оклады) по должностям и профессиям,
не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Наименование должности, профессии	Размер должностного оклада (оклада), рублей в месяц
Директор	13077
Заместитель директора	11769
Главный бухгалтер	11769
Заведующий отделением (отделом)	10769
Главный инженер	10534
Старший тренер	10376
Специалист по закупкам	9303
Специалист по охране труда	9303
Специалист	9303
Слесарь-сантехник	7692
Повар	7334

Таблица 1.2

**2. Должностные оклады по профессиональным квалификационным
группам должностей работников физической культуры и спорта**

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер должностного оклада, рублей в месяц
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	

1	Дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	8587
2	Спортсмен, спортсмен-ведущий	8945
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1	Спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту	9661
2	Администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	10017
3	Начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного), начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, специалист по подготовке спортивного инвентаря, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	10376
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1	Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	10791

Таблица 1.3

3. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2	Врач-специалист	9201
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2	Медицинская сестра диетическая	8587
3	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	8945

Таблица 1.4

4. Должностные оклады по профессиональным квалификационным

**группам общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	7872
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1	Администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	8228
2	Заведующий складом; заведующий хозяйством	8587
3	Начальник хозяйственного отдела	8945
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1	Бухгалтер; документовед; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); психолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	9303
5	Заместитель главного бухгалтера	10376
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1	Начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	10769
3	Заведующий филиала, другого обособленного структурного	11184

	подразделения	
--	---------------	--

Таблица 1.5

**5. Оклады по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер оклада, рублей в месяц
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1	Гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7334
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	7514
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1	Водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7692
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7874
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8061
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	8251

Таблица 1.6

6. Должностные оклады по профессиональным квалификационным

**группам должностей работников культуры, искусства
и кинематографии среднего звена**

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
Аккомпаниатор	10017

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных и автономных учреждений городского
округа Самара в сфере физической
культуры и спорта

**Размер
надбавки тренерам за подготовку одного спортсмена (одной
команды) на этапах спортивной подготовки**

Таблица 1.1

N п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер надбавки тренеру за подготовку одного спортсмена (одной команды) (% от должностного оклада)		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1.	Этап начальной подготовки	до одного года (НП-1)	до 3	до 2	до 2
		свыше года (НП-2, НП-3, НП-4)	до 6	до 4	до 3
2.	Тренировочный этап (спортивной специализации)	начальная специализация (Т-1, Т-2)	до 9	до 5	до 4
		углубленная специализация (Т-3, Т-4, Т-5)	до 15	до 10	до 6
3.	Этап совершенствования спортивного мастерства	до одного года (СС-1)	до 18	до 15	до 15

		свыше года (СС-2, СС-3)	до 24	до 22	до 20
4.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	до 39	до 35	до 25

**Размер
надбавки тренерам-преподавателям по адаптивной физической
культуре за подготовку одного спортсмена (одной команды)
на этапах спортивной подготовки по адаптивному спорту**

Таблица 1.2

N п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер надбавки тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре за подготовку одного спортсмена (одной команды) (% от должностного оклада)			
			Группы видов спорта			
			спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно- двигательно го аппарата	спорт ментальны х инвалидов
1.	Этап начальной подготовки	до одного года (НП-1)	до 6	до 3	до 6	до 4
		свыше года (НП-2, НП-3, НП- 4)	до 6	до 3	до 6	до 4
2.	Тренировочный этап (спортивной специализации)	начальная специализация (Т-1, Т-2)	до 15	до 9	до 15	до 9
		углубленная специализация (Т-3, Т-4, Т-5)	до 25	до 15	до 25	до 15
3.	Этап совершенствования спортивного мастерства	до одного года (СС-1)	до 35	до 18	до 35	до 15
		свыше года (СС-2, СС-3)	до 40	до 23	до 40	до 23
4.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	до 45	до 35	до 45	до 35

Приложение N 3
к Положению
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных и автономных учреждений городского
округа Самара в сфере физической культуры и спорта

**РАЗМЕР
НАДБАВКИ ТРЕНЕРАМ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ ОДНОГО
СПОРТСМЕНА (ОДНОЙ КОМАНДЫ)**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер надбавки тренерам за результативную подготовку одного спортсмена (одной команды), % к должностному окладу
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 - 3	до 160
		4 - 6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2 - 3	до 100
		4 - 6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20

		участие	-
1.6.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
1.7.	Первенство России, Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
1.8.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20
		участие	-
1.9.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40
		2 - 3	до 20
		4 - 6	-
		участие	-
1.10.	Чемпионаты и первенства Самарской области	1	до 25
		2 - 3	до 10
		4 - 6	-
		участие	-
1.11.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
1.12.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Первенстве России; на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
1.13.	За подготовку команды	1	до 60

	(членов команды), занявшей места на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20
		участие	-
1.14.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40
		2 - 3	до 20
		4 - 6	-
		участие	-
1.15.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионатах и Первенствах Самарской области	1	до 25
		2 - 3	до 10
		4 - 6	-
		участие	-

Приложение N 4
к Положению
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных и автономных учреждений городского
округа Самара в сфере физической культуры и спорта

**РАЗМЕРЫ
ДОПЛАТЫ ЗА ПОЧЕТНОЕ ЗВАНИЕ ПО ПРОФИЛЮ РАБОТЫ, СПОРТИВНОЕ
ЗВАНИЕ И (ИЛИ) ВЕДОМСТВЕННУЮ НАГРАДУ МИНИСТЕРСТВА СПОРТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Наименование почетного звания по профилю работы, спортивного звания и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации	Размер доплаты, в процентах к должностному окладу (окладу)
Почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" Почетное спортивное звание "Заслуженный тренер России" Почетное спортивное звание "Заслуженный тренер СССР" Почетное спортивное звание "Заслуженный тренер РСФСР" Почетное спортивное звание "Заслуженный мастер спорта России" Почетное спортивное звание "Заслуженный мастер спорта СССР" Почетное звание "Заслуженный работник физической культуры и спорта Самарской области"	50

Почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" Спортивное звание "мастер спорта России" Спортивное звание "мастер спорта СССР" Спортивное звание "мастер спорта международного класса" Спортивное звание "гроссмейстер России" Спортивное звание "гроссмейстер СССР"	40
Медаль Петра Лесгафта Медаль Николая Озерова Нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта"	20
Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации Благодарность Министра спорта Российской Федерации	10

Приложение N 2
 к Постановлению
 Администрации городского округа Самара
 от 6 ноября 2019 г. N 826

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ И ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок установления стимулирующих выплат и оказания материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта.

2. Источники стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере физической культуры и спорта (далее - учреждения) выплачиваются за счет средств бюджета городского округа Самара, которые предусматриваются при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, а также собственных средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Виды стимулирующих выплат

3.1. Руководителям учреждений могут производиться следующие виды стимулирующих выплат за счет средств бюджета городского округа Самара:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание по профилю работы, спортивное звание и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации;

премия по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год);

единовременная премия.

3.2. Руководителям учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, могут производиться премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год) в порядке, предусмотренном [пунктами 4.3 и 4.14](#) настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты, указанные в [пункте 3.1](#) настоящего Положения, производятся в пределах денежных средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения на выплаты стимулирующего характера, а также средств экономии фонда оплаты труда.

4.2. Все виды стимулирующих выплат выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы.

4.3. Основанием для выплаты руководителям учреждений всех видов стимулирующих выплат, указанных в [пункте 3.1](#) настоящего Положения, а также выплат, указанных в [пункте 3.2](#) настоящего Положения, является распорядительный акт Главы городского округа Самара либо уполномоченного должностного лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений.

4.4. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителям учреждений в размере до 200% должностного оклада при условии достижения руководителем учреждения показателей результативности и качества работы (эффективности труда), предусмотренных:

[приложением N 1](#) к настоящему Положению - в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта, осуществляющих спортивную подготовку;

[приложением N 2](#) к настоящему Положению - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений спортивных (физкультурно-спортивных) центров городского округа Самара;

[приложением N 3](#) к настоящему Положению - в отношении руководителей муниципальных автономных учреждений спортивных (физкультурно-спортивных) центров городского округа Самара.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ руководителям учреждений устанавливается ежегодно, на период с 1 января по 31 декабря по результатам работы руководителя учреждения за предыдущий год (далее - отчетный год).

Для подготовки распорядительного акта, устанавливающего ежемесячную надбавку за качество выполняемых работ, руководители учреждений в срок не позднее 31 декабря отчетного года направляют в адрес Главы городского округа Самара либо уполномоченного должностного лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, информацию в форме служебной записки, согласованной с главным бухгалтером учреждения, включающей в себя исчерпывающие данные, необходимые для расчета показателей результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей учреждений, которая

рассматривается в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня ее регистрации.

При наличии оснований для отказа в установлении ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня регистрации служебной записки в адрес руководителя учреждения направляется мотивированный отказ в установлении ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ.

При отсутствии оснований для отказа в установлении ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня регистрации служебной записки готовится соответствующий распорядительный акт. Основаниями для отказа в установлении ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ являются применение к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания и (или) недостижение руководителем учреждения показателей результативности и качества работы (эффективности труда), предусмотренных соответственно в [приложениях NN 1 - 3](#) к настоящему Положению.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ вновь назначенным руководителям учреждений устанавливается в размере 50% должностного оклада со дня назначения на должность и до окончания текущего года.

4.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителям учреждений устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных учреждениях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителям учреждений устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

стаж работы от 1 до 5 лет - 5%;

стаж работы от 5 до 10 лет - 10%;

стаж работы от 10 до 15 лет - 15%;

стаж работы от 15 до 20 лет - 20%;

стаж работы свыше 20 лет - 25%.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается руководителю учреждения с момента возникновения права на начисление этой надбавки.

Основным документом для определения выслуги лет, дающим право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.6. Руководителям учреждений, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается доплата за ученую степень в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук - 20% должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук - 10% должностного оклада.

4.7. Руководителям учреждений, имеющим почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации, устанавливается доплата за почетное звание по профилю работы, спортивное звание и (или)

ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации в размерах, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта.

При наличии у руководителя учреждения 2 (двух) или более почетных званий по профилю работы, спортивных званий и (или) ведомственных наград Министерства спорта Российской Федерации указанная доплата устанавливается на основании одного из них, которое определяет Глава городского округа Самара либо уполномоченное должностное лицо, наделенное правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений.

4.8. Доплата за ученую степень, почетное звание по профилю работы, спортивное звание и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации устанавливается распорядительным актом Главы городского округа Самара либо уполномоченного должностного лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, при предоставлении подтверждающих документов:

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче соответствующего диплома;

при присвоении почетного звания, спортивного звания и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации - со дня присвоения почетного звания, спортивного звания и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации.

4.9. Единовременные премии руководителям учреждений выплачиваются за выполнение особо важных и (или) срочных работ, в связи с профессиональным праздником "День физкультурника", при награждении почетными грамотами и благодарностями Губернатора Самарской области, министерства спорта Самарской области, почетными грамотами и благодарственными письмами Главы городского округа Самара, иными наградами.

Единовременные премии руководителям учреждений выплачиваются при наличии средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный размер единовременной премии может устанавливаться как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в фиксированной сумме и максимальными размерами не ограничивается.

4.10. О выплате единовременных премий руководителям учреждений руководитель учреждения обращается на имя Главы городского округа Самара либо уполномоченного должностного лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в виде служебной записки, которая согласовывается главным бухгалтером учреждения, в срок не позднее 20 (двадцати) дней со дня возникновения оснований, предусмотренных [абзацем первым пункта 4.9](#) настоящего Положения.

В служебной записке о выплате единовременной премии руководителю учреждения указывается информация о наличии средств экономии фонда оплаты труда и оснований, предусмотренных [пунктом 4.9](#) настоящего Положения.

Служебная записка о выплате единовременной премии руководителю учреждения рассматривается Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня ее регистрации.

При наличии оснований для отказа в выплате единовременной премии Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня регистрации служебной записки в адрес руководителя учреждения

направляется мотивированный отказ в выплате единовременной премии.

При отсутствии оснований для отказа в выплате единовременной премии Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня регистрации служебной записки готовится соответствующий распорядительный акт.

Основаниями для отказа в выплате единовременной премии являются отсутствие средств экономии фонда оплаты труда и (или) применение к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания.

4.11. Премия по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) руководителям учреждений устанавливается в размере до 200% должностного оклада при наличии средств экономии фонда оплаты труда учреждения и при условии выполнения следующих показателей премирования:

в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере физической культуры и спорта, осуществляющих спортивную подготовку:

подготовка учреждением победителей и призеров официальных спортивных мероприятий муниципального и регионального уровней (50% от должностного оклада);

подготовка учреждением победителей и призеров официальных спортивных мероприятий всероссийского и международного уровней (60% от должностного оклада);

проведение учреждением мероприятий муниципального и регионального уровней (30% от должностного оклада);

результативная работа по укреплению и развитию материально-технической и методической базы муниципальных учреждений (40% от должностного оклада);

эффективная работа по созданию в учреждениях безопасных условий их деятельности (10% от должностного оклада);

эффективная работа по развитию кадрового потенциала учреждения, обеспечение стабильности рабочего коллектива, привлечение молодых специалистов (10% от должностного оклада);

в отношении руководителей муниципальных автономных учреждений спортивных (физкультурно-спортивных) центров городского округа Самара:

проведение учреждением мероприятий муниципального и регионального уровней (30% от должностного оклада);

результативная работа по укреплению и развитию материально-технической и методической базы муниципальных учреждений (70% от должностного оклада);

эффективная работа по созданию в учреждениях безопасных условий их деятельности (30% от должностного оклада);

эффективная работа по развитию кадрового потенциала учреждения, обеспечение стабильности рабочего коллектива, привлечение молодых специалистов (10% от должностного оклада);

проведение работы по привлечению внебюджетных средств (20% от должностного оклада);

проведение работы с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями в сфере развития физической культуры и спорта (40% от должностного оклада).

Начисление премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) возможно как при одновременном выполнении руководителем учреждения перечисленных выше показателей, так и при выполнении одного или нескольких показателей.

4.12. Для подготовки распорядительного акта, устанавливающего премию по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) за счет средств бюджета городского округа Самара, руководители учреждений в срок не позднее 20 числа последнего месяца отчетного периода направляют в адрес Главы городского округа Самара либо уполномоченного должностного лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, информацию в форме служебной записки, согласованной с главным бухгалтером учреждения, содержащей все необходимые сведения для расчета показателей премирования руководителей учреждений, которая рассматривается в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня регистрации.

При наличии оснований для отказа в назначении премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня регистрации служебной записки в адрес руководителя учреждения направляется мотивированный отказ в назначении премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год).

При отсутствии оснований для отказа в назначении премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, готовится соответствующий распорядительный акт. Основаниями для отказа в назначении премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) являются отсутствие средств экономии фонда оплаты труда и (или) применение к руководителю дисциплинарного взыскания.

4.13. Конкретный размер премии руководителю учреждения по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может устанавливаться как в процентном соотношении к общему размеру собственных доходов учреждения на текущий финансовый год, так и в фиксированной сумме, но не может превышать 50% общего размера собственных средств учреждения, предусмотренных на выплату заработной платы в текущем финансовом году.

4.14. Основанием для принятия решения о начислении премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, руководителю учреждения является служебная записка, подготовленная учреждением, согласованная главным бухгалтером учреждения и представленная в адрес Главы городского округа Самара либо уполномоченного должностного лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в срок не позднее 20 числа последнего месяца отчетного периода.

Служебная записка о выплате данной премии руководителю учреждения рассматривается Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня ее регистрации.

При наличии оснований для отказа в выплате премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) за счет средств, полученных учреждением от

приносящей доход деятельности, Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня регистрации служебной записки в адрес руководителя учреждения направляется мотивированный отказ в выплате премии.

При отсутствии оснований для отказа в выплате премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) Главой городского округа Самара либо уполномоченным должностным лицом, наделенным правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений, готовится соответствующий распорядительный акт.

Основанием для отказа в выплате премии по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, является применение к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания. После снятия дисциплинарного взыскания либо по истечении срока его действия руководитель учреждения вправе обратиться для установления премии в порядке, установленном настоящим Положением.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Руководителям учреждений по их личному заявлению выплачивается материальная помощь в размере до 2 (двух) должностных окладов в год из средств бюджета городского округа Самара.

Руководителям учреждений, не отработавшим полный финансовый год в период с 1 января по 31 декабря, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

5.2. Руководителям учреждений оказывается материальная помощь в размере до одного должностного оклада из средств бюджета городского округа Самара в следующих случаях:

бракосочетание;

рождение ребенка;

выход на пенсию;

юбилейные даты (через каждые 5 лет, начиная с 50 лет);

длительное (более одного месяца) заболевание руководителя учреждения;

смерть членов семьи и его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей);

утрата имущества в результате пожара, стихийного бедствия.

5.3. Материальная помощь руководителям учреждений выплачивается на основании соответствующего распорядительного акта Главы городского округа Самара либо уполномоченного должностного лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждений.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является письменное заявление руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов.

5.4. Руководителям учреждений по их личному заявлению за счет средств бюджета городского округа Самара на основании соответствующего распорядительного акта Главы городского округа Самара либо уполномоченного должностного лица, наделенного правами и

обязанностями работодателя в отношении руководителей учреждения, производится единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 1 (одного) должностного оклада.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на несколько частей единовременная выплата производится 1 (один) раз.

Первый заместитель главы
городского округа Самара
М.Н.ХАРИТОНОВ

Приложение N 1
к Положению
о стимулирующих выплатах и оказании
материальной помощи руководителям муниципальных
бюджетных и автономных учреждений городского
округа Самара в сфере физической культуры и спорта

**ПОКАЗАТЕЛИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА)
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ**

№ п/п	Наименование показателя результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта, осуществляющих спортивную подготовку	Критерий оценки	Процент от должностного оклада	Максимальный процент от должностного оклада по показателю
1	2	3	4	5
1. Эффективность обеспечения спортивной подготовки				
1.1.	Сохранность контингента занимающихся	в процентах по сравнению с предыдущим отчетным периодом:		3%
		до 70%	1%	
		до 80%	2%	
		до 100%	3%	
1.2.	Включение в тренировочный	наличие в числе	2%	2%

	процесс детей с ограниченными возможностями	воспитанников детей с ограниченными возможностями		
1.3.	Количественный состав занимающихся	от 100 до 299 человек	3%	13%
		от 300 до 499 человек	6%	
		от 500 до 799 человек	9%	
		от 800 до 999 человек	11%	
		свыше 1000 человек	13%	
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
2.1.	Укомплектованность штата учреждения	до 70%	2%	5%
		до 80%	3%	
		до 100%	5%	
2.2.	Наличие у тренеров, специалистов первой или высшей квалификационной категории	менее 20%	0%	3%
		более 20%	3%	
2.3.	Общие показатели сохранности коллектива	до 70%	2%	5%
		до 80%	3%	
		до 100%	5%	
2.4.	Наличие достижений (наград) работников (индивидуальных и/или коллективных)	на муниципальном уровне	3%	9% (определяется по наивысшему уровню)
		на региональном уровне	6%	
		на федеральном уровне	9%	
3. Эффективность тренировочного процесса				
3.1.	Организация и проведение учреждением мероприятий	на районном уровне (не менее 5 в год)	1%	3% (определяется по наивысшему уровню)
		на муниципальном уровне (не менее 3 в год)	2%	
		на региональном уровне (не менее 2 в год)	3%	
3.2.	Наличие занимающихся, ставших победителями и	20 и более на муниципальном	4%	47% (проценты могут

	призерами на официальных физкультурных и спортивных соревнованиях	менее 10 на региональном уровне	8%	суммироваться)
		10 и более на региональном уровне	11%	
		5 и более на федеральном уровне	13%	
		1 и более на международном уровне	19%	
3.3.	Удельный вес численности занимающихся, выполнивших спортивные разряды и получивших спортивные звания, от общей численности занимающихся в учреждении	от 13% до 15%	3%	9%
		от 16% до 19%	6%	
		20% и более	9%	
3.4.	Наличие в учреждении групп спортивного совершенствования	от 1 до 19 человек	5%	10%
		от 20 и более человек	10%	
3.5.	Наличие в учреждении групп высшего спортивного мастерства	от 1 до 3 человек	5%	10%
		от 3 и более человек	10%	
3.6.	Наличие отделений по видам спорта	2 отделения по видам спорта	3%	6%
		3 и более отделений по видам спорта	6%	
3.7.	Наличие отделений, имеющих право использовать в наименовании слово "олимпийский"	1 отделение по виду спорта	3%	9%
		2 отделения по видам спорта	6%	
		3 и более отделений по видам спорта	9%	
4. Эффективность управленческой деятельности				
4.1.	Удовлетворенность населения качеством оказываемых учреждением муниципальных услуг	отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан на качество оказания услуг	3%	3%
4.2.	Участие руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, конкурсных	на муниципальном уровне	1%	4% (проценты могут суммироваться)
		на региональном	3%	

	комиссиях, судебных коллегиях	уровне и выше		
4.3.	Личные достижения руководителя учреждения	наличие у руководителя учреждения государственных, ведомственных наград	3%	3%
4.4.	Результативность работы учреждения (достижения и награды, благодарственные письма и дипломы)	на районном уровне	1%	13% (проценты могут суммироваться)
		на муниципальном уровне	2%	
		на региональном уровне	4%	
		на федеральном уровне	6%	
4.5.	Исполнительская дисциплина	соблюдение сроков исполнения поручений руководителя Департамента физической культуры и спорта Администрации городского округа Самара	3%	3%
4.6.	Информационное обеспечение деятельности учреждения	наличие и ведение официального сайта учреждения в сети Интернет	3%	3%
5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников тренировочного процесса				
5.1.	Профилактика травматизма среди занимающихся и работников учреждения во время тренировочного процесса	отсутствие случаев травматизма	3%	3%
5.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий тренировочного процесса (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) и комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов,	отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, граждан	3%	3%

	туалетов, мест личной гигиены и т.д.)			
5.3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, граждан	3%	3%
6. Эффективность использования имущества учреждения				
6.1.	Сохранность имущества, закрепленного за учреждением	отсутствие замечаний органов, уполномоченных на осуществление контроля за использованием учреждением закрепленного имущества	3%	3%
6.2.	Наличие в оперативном управлении оборудованных и используемых в тренировочном процессе спортивных площадок, спортивного зала, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	2%	8%
7. Финансово-экономическая деятельность				
7.1.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	не ниже, чем средний показатель по отрасли	1%	3%
		100%	3%	
7.2.	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений целевого использования бюджетных и внебюджетных средств	3%	3%
7.3.	Качество деятельности по осуществлению закупок товаров, работ, услуг	отсутствие взысканий органов, уполномоченных на осуществление	3%	3%

		контроля в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд		
7.4.	Привлечение внебюджетных средств	до 100,0 тыс. рублей	1%	8%
		от 100,0 до 499,0 тыс. рублей	3%	
		от 500,0 до 999,0 тыс. рублей	5%	
		свыше 1 000,0 тыс. рублей	8%	
				200%

Приложение N 2
к Положению
о стимулирующих выплатах и оказании
материальной помощи руководителям муниципальных
бюджетных и автономных учреждений городского
округа Самара в сфере физической культуры и спорта

**ПОКАЗАТЕЛИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА)
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СПОРТИВНЫХ
(ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ) ЦЕНТРОВ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

№ п/п	Наименование показателя результативности и качества работ (эффективности труда) руководителей муниципальных бюджетных учреждений спортивных (физкультурно-спортивных) центров городского округа Самара	Критерий оценки	Процент от должностного оклада	Максимальный процент от должностного оклада по показателю
1	2	3	4	5
1. Эффективность обеспечения спортивной подготовки				
1.1.	Сохранность контингента занимающихся	в процентах по сравнению с предыдущим		10%

		отчетным периодом:		
		до 70%	3%	
		до 80%	5%	
		до 100%	10%	
1.2.	Включение в тренировочный процесс детей с ограниченными возможностями	наличие в числе воспитанников детей с ограниченными возможностями	2%	2%
1.3.	Количественный состав занимающихся	от 100 до 299 человек	4%	18%
		от 300 до 499 человек	7%	
		от 500 до 799 человек	11%	
		от 800 до 999 человек	13%	
		свыше 1000 человек	18%	
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
2.1.	Укомплектованность штата учреждения	до 70%	2%	5%
		до 80%	3%	
		до 100%	5%	
2.2.	Общие показатели сохранности коллектива	до 70%	2%	5%
		до 80%	3%	
		до 100%	5%	
2.3.	Наличие достижений (наград) работников (индивидуальных и/или коллективных)	на муниципальном уровне	5%	15% (определяется по наивысшему уровню)
		на региональном уровне	10%	
		на федеральном уровне	15%	
3. Эффективность тренировочного процесса				
3.1.	Организация и проведение учреждением мероприятий	на районном уровне (не менее 5 в год)	5%	30% (проценты могут суммироваться)
		на муниципальном уровне (не менее 3 в год)	10%	
		на региональном уровне (не менее 2 в год)	15%	

3.2.	Наличие занимающихся, ставших победителями и призерами на официальных физкультурных и спортивных соревнованиях	20 и более на муниципальном уровне	3%	36% (проценты могут суммироваться)
		менее 10 на региональном уровне	5%	
		10 и более на региональном уровне	8%	
		1 и более на федеральном уровне	10%	
		1 и более на международном уровне	15%	
3.3.	Удельный вес численности занимающихся, выполнивших спортивные разряды и получивших спортивные звания, от общей численности занимающихся в учреждении	от 13% до 15%	3%	9%
		от 16% до 19%	6%	
		20% и более	9%	
3.4.	Наличие отделений по видам спорта	10 и более отделений по видам спорта	4%	4%
4. Эффективность управленческой деятельности				
4.1.	Удовлетворенность населения качеством оказываемых учреждением муниципальных услуг	отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан на качество оказания услуг	3%	3%
4.2.	Участие руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, конкурсных комиссиях, судейских коллегиях	на муниципальном уровне	1%	4% (проценты могут суммироваться)
		на региональном уровне и выше	3%	
4.3.	Личные достижения руководителя учреждения	наличие у руководителя учреждения государственных, ведомственных форм наград	3%	3%
4.4.	Результативность работы учреждения (достижения и награды,	на районном уровне	1%	13% (проценты могут суммироваться)
		на муниципальном уровне	2%	

	благодарственные письма и дипломы)	на региональном уровне	4%	суммироваться)
		на федеральном уровне	6%	
4.5.	Исполнительская дисциплина	соблюдение сроков исполнения поручений руководителя Департамента физической культуры и спорта Администрации городского округа Самара	3%	3%
4.6.	Информационное обеспечение деятельности учреждения	наличие и ведение официального сайта учреждения в сети Интернет	3%	3%
5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников тренировочного процесса				
5.1.	Профилактика травматизма среди занимающихся и работников учреждения во время тренировочного процесса	отсутствие случаев травматизма	3%	3%
5.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий тренировочного процесса (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) и комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, граждан	3%	3%
5.3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, граждан	3%	3%
6. Эффективность использования имущества учреждения				
6.1.	Сохранность имущества,	отсутствие замечаний	3%	3%

	закрепленного за учреждением	органов, уполномоченных на осуществление контроля за использованием учреждением закрепленного имущества		
6.2.	Наличие в оперативном управлении оборудованных и используемых в тренировочном процессе спортивной площадки, спортивного зала, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	2%	8%
7. Финансово-экономическая деятельность				
7.1.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	не ниже, чем средний показатель по отрасли	1%	3%
		100%	3%	
7.2.	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений целевого использования бюджетных и внебюджетных средств	3%	3%
7.3.	Качество деятельности по осуществлению закупок товаров, работ, услуг	отсутствие взысканий органов, уполномоченных на осуществление контроля в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	3%	3%
7.4.	Привлечение внебюджетных средств	до 100,0 тыс. рублей	1%	8%
		от 100,0 до 499,0 тыс. рублей	3%	

		от 500,0 до 999,0 тыс. рублей	5%	
		свыше 1 000,0 тыс. рублей	8%	
				200%

Приложение N 3
к Положению
о стимулирующих выплатах и оказании
материальной помощи руководителям муниципальных
бюджетных и автономных учреждений городского
округа Самара в сфере физической культуры и спорта

**ПОКАЗАТЕЛИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА)
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
СПОРТИВНЫХ (ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ) ЦЕНТРОВ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

N п/п	Наименование показателя результативности и качества труда (эффективности труда) руководителей муниципальных автономных учреждений спортивных центров (физкультурно-спортивных центров) городского округа Самара	Критерий оценки	Процент от должностного оклада	Максимальный процент от должностного оклада по показателю
1	2	3	4	5
1. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
1.1.	Укомплектованность штата учреждения	до 70%	3%	5%
		до 80%	4%	
		до 100%	5%	
1.2.	Наличие у штатных сотрудников профессионального образования, соответствующего замещаемой должности	до 70%	3%	5%
		до 80%	4%	
		до 100%	5%	

1.3.	Общие показатели сохранности коллектива	до 70%	3%	5%
		до 80%	4%	
		до 100%	5%	
1.4.	Распространение опыта работы учреждения через участие в семинарах, конференциях, форумах	на районном уровне	2%	5% (определяется по наивысшему уровню)
		на муниципальном уровне	3%	
		на региональном уровне	4%	
		на федеральном уровне	5%	
1.5.	Наличие публикаций по распространению опыта работы учреждения в профессиональном сообществе	наличие 2 и более публикаций	3%	3%
1.6.	Наличие достижений (награды) работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных оздоровительных технологий	на муниципальном	5%	15% (определяется по наивысшему уровню)
		на региональном уровне	10%	
		на федеральном уровне	15%	
2. Эффективность оказания муниципальных услуг				
2.1.	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий	на районном уровне (не менее 10 в год)	5%	15% (определяется по наивысшему уровню)
		на муниципальном уровне (не менее 5 в год)	10%	
		на региональном уровне (не менее 3 в год)	15%	
2.2.	Организация и проведение учреждением совместных мероприятий с общественными организациями	5 и более мероприятий в год	5%	5%
		менее 5 мероприятий в год	0%	
3. Эффективность управленческой деятельности				
3.1.	Наличие позитивных оценок деятельности	на муниципальном уровне	2%	5% (определяется

	учреждения в СМИ	на региональном уровне	3%	по наивысшему уровню)
		на федеральном уровне	5%	
3.2.	Удовлетворенность населения качеством оказываемых учреждением муниципальных услуг	отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан на качество оказания услуг	5%	5%
3.3.	Наличие договоров и планов совместной деятельности с иными учреждениями и организациями	до 5 учреждений, организаций	2%	3%
		свыше 5 учреждений, организаций	3%	
3.4.	Участие руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, конкурсных комиссиях	на муниципальном уровне	1%	3% (проценты могут суммироваться)
		на региональном уровне и выше	2%	
3.5.	Личные достижения руководителя учреждения	наличие у руководителя учреждения государственных, ведомственных наград	3%	3%
3.6.	Результативность работы учреждения (достижения и награды, благодарственные письма и дипломы)	на районном уровне	1%	12% (проценты могут суммироваться)
		на муниципальном уровне	2%	
		на региональном уровне	4%	
		на федеральном уровне	5%	
3.7.	Исполнительская дисциплина	соблюдение сроков исполнения поручений руководителя Департамента физической культуры и спорта Администрации городского округа Самара	9%	9%
3.8.	Информационное обеспечение деятельности учреждения	наличие и ведение официального сайта учреждения в сети Интернет	5%	5%

4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников тренировочного процесса				
4.1.	Организация охраны жизни и здоровья спортсменов и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, граждан	5%	5%
4.2.	Профилактика травматизма среди спортсменов и работников учреждения во время оказания муниципальных услуг	отсутствие случаев травматизма	5%	5%
4.3.	Работа в сфере противодействия экстремизму и терроризму	наличие плана противодействия экстремизму и терроризму	5%	5%
4.4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) и комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, граждан	5%	5%
4.5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, граждан	5%	5%
5. Эффективность использования имущества учреждения				
5.1.	Сохранность имущества, закрепленного за учреждением	отсутствие замечаний органов, уполномоченных на осуществление контроля за использованием имуществом учреждением	5%	5%

		закрепленного имущества		
6. Финансово-экономическая деятельность				
6.1.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	не ниже, чем средний показатель по отрасли	1%	8%
		100%	8%	
6.2.	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений целевого использования бюджетных и внебюджетных средств	9%	9%
6.3.	Качество деятельности по осуществлению закупок товаров, работ, услуг	отсутствие взысканий органов, уполномоченных на осуществление контроля в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	5%	5%
6.4.	Привлечение внебюджетных средств	до 1 000,0 тыс. рублей	5%	35%
		от 1 000,0 до 1 999,0 тыс. рублей	15%	
		от 1 999,0 до 2 999,0 тыс. рублей	25%	
		свыше 3 000,0 тыс. рублей	35%	
6.5.	Качество ведения финансово-хозяйственной деятельности	средний рост внебюджетных доходов учреждения за отчетный финансовый год к предыдущему финансовому году		10%
		менее 20%	5%	
		20% и выше	10%	
				200%

