

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Дальнегорского городского округа  
от 31.10.2018 № 694-па

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спорта,  
подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики  
администрации Дальнегорского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спорта, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Дальнегорского городского округа (далее соответственно - Положение, работники учреждений, учреждения, управление) разработано в соответствии с постановлениями администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 №1-па «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений спорта, подведомственных управлению;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии со статьей 93 и статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
- оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором;

оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ;

- лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

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

1.5. Оплата труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, Положением об оплате труда работников, согласованным с учредителем (представителем учредителя), соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со статьей 5 ТК РФ, а также настоящим Положением.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1 Оплата труда работников учреждений включает в себя оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат, утвержденного постановлением администрации Дальнегорского городского округа;

перечня видов стимулирующих выплат, утвержденного постановлением администрации Дальнегорского городского округа;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющегося у него фонда оплаты труда работников учреждения самостоятельно определяет:

- размеры окладов;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

## 2.2. Порядок установления окладов, размеры окладов работников учреждений

Оклад – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения должностного оклада работника. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов, за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 12.05.2008 № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников учреждения согласовываются с учредителем (представителем учредителя) и прописываются в Приложении к Положению об оплате труда работников учреждения.

Размеры минимальных окладов работников установлены в Приложениях № 2, №3, №4 к настоящему Положению.

2.2.2. Оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа» в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера учреждения), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалифицированных групп.

Кратность окладов руководителей учреждений устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности учреждений.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук} = K \times O_p,$$

где:

$PO_{рук}$  – размер оклада руководителя учреждения;

$K$  – коэффициент кратности оклада руководителя к среднему окладу работников;

$O_p$  – средний оклад работников, согласно штатному расписанию, на текущий год с учётом штатной численности учреждения.

Коэффициент кратности окладов руководителей учреждений к среднему размеру окладов работников устанавливается в размере от 1 до 4 (включительно).

Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», согласовываются с учредителем (представителем учредителя) и прописываются в Положении об оплате труда учреждения.

Конкретный размер должностных окладов руководителей, их заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливается в штатном расписании учреждения и прописывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается не более 4 включительно.

2.2.3. Размеры окладов работников учреждений, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с муниципальным правовым актом о бюджете Дальнегорского городского округа на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2.4. Размеры должностных окладов работников устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.5. Доля должностного оклада в структуре заработной платы работников учреждений, (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям), должна составлять не ниже 60 процентов.

### **2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов**

2.3.1. К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику учреждения при работе по должности, по которой ему присвоена квалификационная категория аттестационной комиссией в установленном законодательством порядке.

2.3.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, относящимся к основному персоналу, а также медицинским работникам.

2.3.4. Порядок применения повышающих коэффициентов устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

Размер совокупной суммы повышающих коэффициентов составляет до 0,5.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов размер должностного оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПК},$$

где:

$P_{op}$  - размер должностного оклада работника;

$O_{пкг}$  - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. В случаях, когда размер должностного оклада работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты в учреждение.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его

временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера должностного оклада осуществляется по окончании указанных периодов.

#### **2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

2.4.1. К видам компенсационных выплат (далее – выплаты) относятся:

- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда (с вредными и (или) опасными условиями труда).
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.4.2. Выплата работникам учреждения, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом руководитель принимает меры с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам специальной оценки условий труда, условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата не производится.

2.4.3. Выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 процентов заработка.

2.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ;
- при совмещении профессий (должностей) - со статьей 151 ТК РФ;
- при сверхурочной работе - со статьей 152 ТК РФ;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.4.5. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со - статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.4.6. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

## **2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы за год.

2.5.2. Стимулирующие выплаты работникам исчисляются, исходя из должностного оклада, и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

2.5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом утверждаемых руководителем учреждения и согласованных учредителем показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы, уровень ответственности за ее выполнение. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и условия их применения работникам устанавливаются Положением об оплате труда учреждения.

2.5.4. Оценку работы работников учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет ежемесячная комиссия, создаваемая в учреждении. Комиссия назначается приказом руководителя учреждения, согласовывается с профсоюзным органом или на общем собрании коллектива учреждения и состоит из нечетного числа членов комиссии (3 и более человек).

Размеры стимулирующих выплат работникам оформляются протоколом заседания комиссии. На основании решения комиссии руководитель учреждения издаёт приказ об установлении соответствующих выплат работникам.

2.5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- лицам, работающим в учреждениях и имеющим почетный знак профильного Министерства Российской Федерации «За высокие достижения», «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта».

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сроком на один год за грамоты и благодарности и бессрочно за нагрудные знаки и почетные звания (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности), с 1 числа месяца следующего за месяцем получения звания, награды.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения.

При наличии у работника двух оснований, указанных в пункте 2.5.5. настоящего Положения выплата начисляется по одному из оснований по выбору работника.

2.5.6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- работникам учреждений, имеющим наличие призеров краевых, региональных, всероссийских и международных соревнований;

- работникам учреждений, имеющим победы (номинации) в профессиональных конкурсах (выплата устанавливается на один год).

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться:

- выполнение в полном объеме муниципальных заданий учреждений, утвержденных Управлением;

- важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.5.7. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре.

Оценку работы руководителей учреждений на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы ежемесячно осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений (далее комиссия), создаваемая управлением. Комиссия назначается приказом начальника управления, состоит из нечетного числа членов комиссии (3 и более человек).

Размеры стимулирующих выплат руководителей учреждений оформляются протоколом заседания комиссии. На основании решения комиссии начальник управления издаёт приказ об установлении соответствующих выплат руководителям.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно. Начисление стимулирующих выплат за отчетный период (месяц) производится за предшествующий период (месяц).



Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителей учреждений составляет 66% от должностного оклада. Размер выплат устанавливается, исходя из данных, указанных в таблице:

<b>Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений, в баллах)</b>	<b>Размер выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, в % от должностного оклада</b>
100-90 включительно	66
менее 90-85 включительно	61
менее 85- 80 включительно	56
менее 80-75 включительно	51
менее 75-70 включительно	46
менее 70-65 включительно	41
менее 65-60 включительно	36
менее 60-55 включительно	31
менее 55-50 включительно	26
менее 50	0

2.5.8. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества предоставляемых услуг (работы) работникам учреждений может выплачиваться премия по итогам работы за год. Сумма средств, направленных на выплату премии по итогам работы за год работникам учреждения, не может превышать двух должностных окладов. Премия по итогам работы за год работникам учреждения выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда. Решение о выплате премии по итогам работы за год работникам учреждения принимает руководитель учреждения.

Решение о выплате премии по итогам работы за год руководителю учреждения принимает Глава Дальнегорского городского округа на основании ходатайства отраслевого органа.

При премировании могут учитываться:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка и проведение общегородских мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

Расчет премии по итогам работы за год производится пропорционально отработанному времени. При увольнении работника по собственному желанию до

истечения календарного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за год.

## **2.6. Продолжительность рабочего времени для работников. Условия установления (изменения) объёма нагрузки тренеров**

2.6.1. Для работников учреждений применяются следующие нормы рабочего времени (за исключением тренеров): 40-часовая рабочая неделя, 36-часовая рабочая неделя. В случае, когда для работников не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, необходимо введение суммированного учета. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов, учетный период не может превышать один год (статья 104 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для тренеров (включая старшего), осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени - 24 часа в неделю.

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

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата труда производится пропорционально фактически определенному объему выполняемой тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно и по мере необходимости на начало тренировочного (спортивного) года и устанавливается распорядительным актом организации.

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

2.6.2. В рабочее время тренеров (включая старшего), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

2.6.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

2.6.4. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.6.5. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

2.6.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

### **3. Порядок формирования фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Дальнегорского городского округа, поступающих в установленном порядке, (средств, поступающих от приносящей доход деятельности), и используется на выплату должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат и материальной помощи, предусмотренной в п.4 данного положения.

3.2. Нормативным документом учреждения, оформляющим структуру, штатный состав и численность учреждения с указанием размера оклада, должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат, в зависимости от занимаемой должности, является штатное расписание.

3.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем (представителем учредителя) и финансовым управлением администрации Дальнегорского городского округа в соответствии с типовой формой.

### **4. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

4.1. Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются Положением об оплате труда учреждения. Выплаты материальной помощи осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии

экономии), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.2. Выплаты материальной помощи осуществляются в следующих случаях и размерах:

- юбилейная дата со дня рождения (50 лет и каждые последующие 5 лет) до 4000 (четыре тысячи) рублей (включительно);
- вступления работника в брак (если брак регистрируется впервые) до 4000 (четыре тысячи) рублей (включительно);
- рождения у работника ребенка либо усыновления им ребенка до 4000 (четыре тысячи) рублей (включительно);
- смерти близкого родственника работника (супруга, супруги, отца, матери, дочери, сына) до 5000 (пять тысяч) рублей (включительно);
- смерти самого работника до 10 000 (десять тысяч) рублей (включительно);
- произошедшего стихийного бедствия до 10 000 (десять тысяч) рублей (включительно).

4.3. Основанием для выплаты материальной помощи является представление соответствующих документов (копии акта жилищно-коммунальной управляющей компании, копии акта о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта противопожарной службы, копии свидетельства о браке, копии свидетельства о рождении / усыновлении ребёнка, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, и иных документов).

4.4. Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику (далее - работник), принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения. Решение оформляется приказом руководителя учреждения.

4.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения. Решение оформляется распоряжением администрации Дальнегорского городского округа.

4.6. В связи со смертью самого работника, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления члена семьи работника.

В связи со смертью руководителя учреждения, оказание материальной помощи производится по распоряжению администрации Дальнегорского городского округа на основании письменного заявления члена семьи руководителя учреждения.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений в сфере спорта,  
подведомственных Управлению  
культуры, спорта и молодежной  
политики администрации  
Дальнегорского городского округа

**Профессиональные квалификационные  
группы и квалификационные уровни работников спортивных учреждений<sup>1</sup>**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу, механик по техническим видам спорта, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
2 квалификационный уровень	Спортивный судья, спортсмен

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту, инструктор по физической культуре, спортсмен-инструктор, тренер-администратор, тренер-массажист, тренер-механик, тренер-оператор видеозаписи
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-ветеринар, тренер-преподаватель по спорту, хореограф
3 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по спорту

<sup>1</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.05.2008 N 225н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Специалист по подготовке сборных команд, тренер-врач, тренер-инженер, тренер сборной команды
2 квалификационный уровень	Старший тренер сборной команды

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
	Главный тренер сборной команды

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений в сфере спорта,  
подведомственных Управлению  
культуры, спорта и молодежной  
политики администрации  
Дальнегорского городского округа

**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>2</sup>**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Квалификационный уровень	Минимальный оклад в рублях
<b>1 группа</b>	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), кассир, секретарь, делопроизводитель.	1 квалификационный уровень	5000
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование "старший".	2 квалификационный уровень	5100
<b>2 группа</b>	Администратор, инспектор по кадрам.	1 квалификационный уровень	5150
	Заведующий хозяйством, старший администратор.	2 квалификационный уровень	5400
	Начальник хозяйственного отдела	3 квалификационный уровень	5500
	Механик	4 квалификационный уровень	5600
<b>3 группа</b>	Бухгалтер, инженер-лаборант, специалист в сфере закупок.	1 квалификационный уровень	6100

<sup>2</sup>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений в сфере спорта,  
подведомственных Управлению  
культуры, спорта и молодежной  
политики администрации  
Дальнегорского городского округа

**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих<sup>3</sup>**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование профессии	Квалификационный уровень	Минимальный оклад в рублях
1 группа	Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кладовщик, швея 2-3 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-3 разряда, слесарь-сантехник 2-3 разряда.	1 квалификационный уровень	3848
	Профессии рабочих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование "старший".	2 квалификационный уровень	5100
2 группа	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-сантехник 4-5 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда, хлораторщик 4-5 разряда, машинист насосных установок 4-5 разряда.	1 квалификационный уровень	5200

<sup>3</sup>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"



	Машинист насосных установок 6 разряда, слесарь-сантехник 6 разряда, швея 6 разряда.	2 квалификационный уровень	5300
--	---	----------------------------	------

Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений в сфере спорта,  
подведомственных Управлению  
культуры, спорта и молодежной  
политики администрации  
Дальнегорского городского округа

**Размеры минимальных окладов по профессиональным  
квалификационным группам и квалификационным уровням  
работников<sup>4</sup>**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии рабочих</b>	<b>Минимальный оклад в рублях</b>
Профессиональная квалификационная группа " Средний медицинский и фармацевтический персонал "		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	5876
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5941

<sup>4</sup>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6.08.2007 N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»