



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10.09.2019 № 2530-адм

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Смоленска в сфере физической культуры и спорта

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Администрации города Смоленска от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска», от 01.12.2008 № 1961-адм «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска», от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска», постановлением Главы города Смоленска от 24.03.2008 № 150 «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Смоленска», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, Уставом города Смоленска,

Администрация города Смоленска **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Смоленска в сфере физической культуры и спорта.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Комитету по информационным ресурсам и телекоммуникациям Администрации города Смоленска разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Смоленска.

Глава города Смоленска

А.А. Борисов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
города Смоленска
от 10.09.2019 № 2530-адм

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений города Смоленска
в сфере физической культуры и спорта

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Смоленска в сфере физической культуры и спорта (далее – настоящее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Администрации города Смоленска от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска», от 01.12.2008 № 1961-адм «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска», от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска», от 06.02.2012 № 142-адм «Об утверждении Положения о порядке и условиях выплаты дополнительной меры социальной поддержки работникам муниципальных учреждений социально-культурной сферы города Смоленска», постановлением Главы города Смоленска от 24.03.2008 № 150 «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Смоленска», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и определяет:

- порядок оплаты труда руководящих работников муниципальных бюджетных учреждений города Смоленска в сфере физической культуры и спорта (далее - учреждения). Перечень должностей, отнесенных к руководящим работникам учреждения, приведен в разделе 1 приложения № 1 к настоящему Положению;

- порядок оплаты труда работников учреждений;

- рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений;

- порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений;

- примерные перечни должностей, профессий работников учреждений, относимых к административно-управленческому персоналу, основному персоналу, вспомогательному персоналу, профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах.

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных оклад), выплат, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом настоящего Положения.

Настоящее Положение носит рекомендательный характер.

1.3. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на очередной финансовый год.

1.4. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных нормативными правовыми актами Администрации города Смоленска;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.5. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

- дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются руководителями учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40 %.

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

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения (далее – основной персонал работников учреждения).

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения (далее – вспомогательный персонал работников учреждения).

Примерный перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных учреждений города Смоленска в сфере физической культуры и спорта, относимых к руководящим работникам учреждения, к основному персоналу работников учреждения, к вспомогательному персоналу работников учреждения и профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Конкретный перечень указанных должностей работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения.

2. Порядок оплаты труда руководящих работников учреждений

2.1. Оплата труда руководящих работников учреждений состоит из должностного оклада, размер которого определяется в зависимости от образования, специфики работы руководящего работника учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Расчет окладов (должностных окладов) руководящих работников учреждений приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размера повышающих коэффициентов, определенных в таблице приложения № 5 к настоящему Положению.

Для определения должностного оклада руководящего работника учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;
- коэффициент почетного звания;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент стажа работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Виды и размеры повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов руководящих работников учреждений определяются коллективным договором, локальным актом учреждения.

2.2. Оплата труда за тренерскую, методическую и иную работу руководящим работникам учреждения производится по должностным окладам работников основного персонала учреждения.

Руководитель учреждения вправе осуществлять деятельность по совместительству в свободное от основной работы время по месту его основной работы или в других организациях с согласия учредителя.

Должности руководящих работников учреждений разделяются на три категории: руководители 1, 2 и 3-го уровней и представлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Руководители 2-го и 3-го уровней вправе осуществлять деятельность по совмещению в рабочее время по месту их основной работы или по совместительству в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях с согласия работодателя.

2.3. Выплаты компенсационного характера руководящим работникам учреждений определяются в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

2.4. К выплатам стимулирующего характера для руководящих работников учреждения относятся:

- надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы;
- выплаты за эффективность и высокие результаты работы;
- премии и надбавки;
- единовременное дополнительное денежное поощрение.

Надбавки и выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководящим работникам учреждения в процентах от должностного оклада.

2.5. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы руководителям 1-го уровня устанавливается в размере до 50 % должностного оклада, из них 30 % - за выполнение своих трудовых функций (обязанностей) за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, 20 % - за исполнение поручений Главы города Смоленска, заместителей Главы города Смоленска, руководителя, координирующего деятельность учреждения, не входящих в должностные обязанности руководителя учреждения. В случае

недобросовестного или несвоевременного исполнения поручений надбавка в размере 20 % снимается с руководителя учреждения на основании служебной записки руководителя, координирующего деятельность учреждения.

Конкретный размер выплат руководителю 1-го уровня устанавливается на основании приказа комитета по физической культуре и спорту Администрации города Смоленска по согласованию с курирующим заместителем Главы города Смоленска.

Конкретный размер надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы руководителям 2-го и 3-го уровней определяется локальным нормативным актом учреждения и устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии, созданной в учреждении, с учетом мнения уполномоченного органа.

2.6. Размеры выплат за эффективность и высокие результаты работы руководителям 1-го уровня определяются с учетом эффективности их деятельности.

Уполномоченный орган проводит анализ выполнения (невыполнения) критериев и показателей эффективности деятельности руководителей по итогам работы за год, определяя степень их исполнения, оценивая баллами от общего количества баллов.

Конкретный размер ежемесячных выплат за эффективность и высокие результаты работы руководителям учреждений в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности руководителей по итогам работы за год определяется исходя из суммы набранных руководителем баллов и цены одного балла.

Цена одного балла - 0,6%.

Установление выплат за эффективность и высокие результаты работы руководителям учреждений осуществляется один раз в год по состоянию на 1 января текущего года.

Вновь назначенным руководителям учреждений выплаты за эффективность и высокие результаты работы устанавливаются с момента принятия их на работу на год в размере до 100% должностного оклада.

Конкретный размер выплаты за эффективность и высокие результаты работы руководителю 1-го уровня устанавливается на основании приказа комитета по физической культуре и спорту Администрации города Смоленска.

Конкретный размер выплаты за эффективность и высокие результаты работы руководителям 2-го и 3-го уровней определяется локальным нормативным актом учреждения и устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии, созданной в учреждении, с учетом мнения уполномоченного органа.

2.7. Руководящим работникам учреждений могут быть установлены следующие премии и надбавки:

- ежеквартальные премии;
- годовые премии;
- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса.

Предельный размер премии (ежеквартальной, годовой) не может превышать должностного оклада руководящего работника.

Премирование руководителя учреждения по итогам работы производится на основании оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, выполнения муниципального задания и добросовестного выполнения руководителем учреждения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Конкретные размеры премий и надбавок руководителю 1-го уровня устанавливаются на основании приказа комитета по физической культуре и спорту Администрации города Смоленска по согласованию с курирующим заместителем Главы города Смоленска.

Конкретные размеры премий и надбавок руководителям 2-го и 3-го уровней определяются локальным нормативным актом учреждения и устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии, созданной в учреждении, с учетом мнения уполномоченного органа.

2.8. Для получения указанных выплат руководитель учреждения направляет Главе города Смоленска заявление с указанием причин для выплаты, согласованное с руководителем, координирующим деятельность учреждения, и курирующим заместителем Главы города Смоленска, и приложением документов, подтверждающих право на ее получение. Указанные выплаты производятся в соответствии с приказом руководителя, координирующего деятельность учреждения.

Получение указанных выплат руководителями 2-го и 3-го уровней осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

2.9. Выплата премии производится при наличии экономии фонда заработной платы или из средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя

учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников учреждения

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Оклады (должностные оклады) работников учреждения определяются с учетом базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным нормативным правовым актом Администрации города Смоленска, и с учетом повышающих коэффициентов.

Расчет окладов (должностных окладов) основного персонала работников учреждения приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

Расчет окладов (должностных окладов) вспомогательного персонала работников учреждения и рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- минимальной заработной платы в Смоленской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При определении размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений учитывается коэффициент объема работы по профессии (должности).

Для всех работников основного персонала учреждения, кроме старших тренеров и тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, коэффициент объема работы по профессии (должности) принимается равным:

- единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности);
- одному из значений - 0,75; 0,5; 0,25 или другому, соответствующему объему работы при работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица.

3.5. Для старших тренеров и тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, коэффициент объема работы по профессии (должности) принимается равным:

- единице, если определенный в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения объем тренерской нагрузки больше или равен единице;
- величине объема тренерской нагрузки, если определенный в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения объем тренерской нагрузки меньше единицы.

Применение коэффициента объема работы по профессии (должности) к окладу (должностному окладу) образует новый оклад и учитывается при исчислении иных выплат.

3.6. Для старших тренеров и тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку и работу в спортивно-оздоровительных группах, рассчитывается объем тренерской нагрузки ($V_{тн}$).

Объем тренерской нагрузки определяется исходя из количества занимающихся на каждом этапе спортивной подготовки, норматива оплаты труда за подготовку одного спортсмена на соответствующем этапе спортивной подготовки, коэффициента участия ($K_{ут}$) в реализации тренировочного процесса.

Размеры расчетных нормативов оплаты труда за подготовку одного спортсмена на соответствующем этапе спортивной подготовки представлены в приложениях № 6, 7 к настоящему Положению. В случае достижения спортсменом значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, утверждаемый Министерством спорта Российской Федерации, тренеру, старшему тренеру применяется норматив оплаты труда за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса и устанавливается за одного спортсмена в процентах к окладу (должностному окладу), представленный в приложении № 10 к настоящему Положению.

Коэффициент участия в реализации тренировочного процесса определен как соотношение установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе спортивной подготовки на определенном этапе (периоде) подготовки.

Коэффициент участия в реализации тренировочного процесса рекомендуется устанавливать не выше 1.

Нормативы объема тренерской нагрузки представлены в астрономических часах.

Работникам, осуществляющим спортивную подготовку и работу в спортивно-оздоровительных группах, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю. Норма часов работы в размере 24 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается хореографам и концертмейстерам.

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

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало календарного года и устанавливать распорядительным актом учреждения.

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

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало календарного года, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская его изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

В рабочее время работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку и работу в спортивно-оздоровительных группах, в зависимости от занимаемой должности включается непосредственно тренерская работа (нагрузка), 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.

Численный состав спортсменов в группах и объем тренировочной нагрузки определяются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки. В случаях отсутствия указанных федеральных стандартов рекомендуется руководствоваться приложением № 6 к настоящему Положению.

3.7. К окладам (должностным окладам) работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, размеры которых определены в приложении № 5 к настоящему Положению:

- коэффициент сложности работы (Ксл);
- коэффициент квалификации (Ккв);
- коэффициент специфики работы (Кспец);

- коэффициент почетного звания (Кпз);
- коэффициент спортивного звания (Ксз);
- коэффициент спортивного мастерства (Ксм);
- персональный повышающий коэффициент (Кпп);
- коэффициент стажа работы (Кср).

Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) складываются между собой.

Размер выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), определяемого в соответствии с пунктами 3.5 и 3.6 настоящего Положения, на сумму повышающих коэффициентов.

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

3.8. Коэффициент сложности работы (Ксл) устанавливается в размере 0,1 к окладам (должностным окладам) водителей автомобилей в случаях:

- работы водителей на двух - трех видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и иных видах транспортных средств);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого ими автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

3.9. Коэффициент квалификации (Ккв) устанавливается к окладам (должностным окладам) работников учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Коэффициент квалификации устанавливается к окладам (должностным окладам) старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов, старших тренеров, тренеров, концертмейстеров и хореографов при наличии:

- высшей квалификационной категории - в размере 0,6;
- первой квалификационной категории - в размере 0,3;
- второй квалификационной категории - в размере 0,1.

3.10. Коэффициент специфики работы (Кспец) применяется в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку и использующих в обозначении юридического лица (в фирменном наименовании) наименование «олимпийский», устанавливается в размере 0,15 к окладам (должностным окладам) всех работников учреждения.

3.11. Коэффициент почетного звания (Кпз) устанавливается к окладам (должностным окладам) всех работников учреждения:

- имеющих почетное звание, ученую степень и почетное спортивное звание Российской Федерации и СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер...», «Заслуженный работник образования...»,

«Заслуженный учитель...», «Заслуженный мастер спорта...», доктор наук, в размере - 0,7;

- имеющих ученую степень, ведомственные награды уполномоченных органов государственной власти в сферах физической культуры и спорта и образования: кандидат наук, Почетный знак «За развитие физической культуры и спорта», «Почетный работник...образования...», в размере - 0,5;

- имеющих почетное и спортивное звания Российской Федерации и СССР: «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник просвещения...», «Мастер спорта международного класса...», в размере – 0,3.

- имеющих спортивное звание Российской Федерации и СССР: «Мастер спорта ...», в размере – 0,1.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий установление коэффициента почетного звания производится по одному из оснований по выбору работника учреждения.

Коэффициент почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Коэффициент почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, ведомственной награды, спортивного звания.

3.12. Коэффициент спортивного звания (Ксз) устанавливается к окладам (должностным окладам) спортсменов, спортсменов-инструкторов в зависимости от наличия спортивного разряда и спортивного звания в следующих размерах:

- кандидат в мастера спорта - 1;
- мастер спорта России, гроссмейстер России - 1,5;
- мастер спорта России международного класса – 2.

3.13. Коэффициент спортивного мастерства (Ксм) устанавливается к окладам (должностным окладам) спортсменов, спортсменов-инструкторов в следующих размерах:

- победитель и призер официальных международных спортивных соревнований по олимпийским видам спорта - 3;
- победитель и призер официальных международных спортивных соревнований по неолимпийским видам спорта - 1,5;
- победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований по олимпийским видам спорта - 1;
- победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований по неолимпийским видам спорта - 0,5.

3.14. Персональный повышающий коэффициент (Кпп) устанавливается к окладу (должностному окладу):

- для старших тренеров, тренеров при коэффициенте тренерской нагрузки больше единицы - в размере не более 2;
- для старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов, концертмейстеров, хореографов - в размере не более 1;
- для руководителей 2-го и 3-го уровней - в размере не более 1.

Порядок, условия и размер установления персонального повышающего коэффициента определяются локальным нормативным актом учреждения,

принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3.15. Коэффициент стажа работы (Кср) устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 2 лет – 0,1;

при стаже работы от 2 до 5 лет – 0,15;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,25;

при стаже работы от 10 до 20 лет – 0,3;

при стаже работы от 20 лет и более – 0,35.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Основным документом для определения общего стажа, дающего право на применение коэффициента стажа работы, является трудовая книжка, при наличии военной службы - военный билет.

3.16. Оплата труда высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера минимального оклада, установленного по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

В учреждениях могут применяться также перечни профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения рабочими соответствующих видов работ.

Установление высококвалифицированным рабочим минимальных окладов в размере, предусмотренном абзацем первым настоящего пункта, производится строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ.

3.17. Оплата труда медицинских работников учреждений осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

3.18. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями применения выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно разделу 4 настоящего Положения.

4. Рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.2.1. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными, и (или) опасными, и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.2.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включающая:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, которая устанавливается к окладу (должностному окладу).

Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3. Оплата сверхурочной работы.

Работникам учреждений сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере согласно статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом учреждения, коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. Доплата за работу в ночное время.

Работникам учреждений производится доплата за работу в ночное время в размере 35 % оклада (должностного оклада) (не менее 20 % в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам учреждений работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.6. Ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей. Выплата устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда сверх минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Право на получение ежемесячной денежной выплаты в размере 650 рублей имеют работники по основной должности в пределах одной ставки исходя из фактически отработанного времени.

4.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

4.4. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения,

принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

4.5. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений относятся:

- надбавка водителям за особый режим работы;
- надбавка за классность;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

высокого класса.

4.6. Надбавка за особый режим работы устанавливается водителям автомобилей в размере 50 % оклада (должностного оклада).

Установление надбавки за особый режим работы может носить как постоянный, так и временный характер.

4.7. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

- в размере 10 % оклада (должностного оклада) – за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и «Е»;

- в размере 20 % оклада (должностного оклада) – за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и «Е».

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также за напряженность в труде.

Указанные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года локальным нормативным актом учреждения. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры, критерии и показатели указанной стимулирующей выплаты рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению и локальными актами учреждений.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми примерными показателями эффективности деятельности организации, локальными нормативными актами:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной кате-

гории и трудовым (должностным) обязанностям;

- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением в рамках уставной деятельности;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы учреждения;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;
- за выполнение муниципального задания учреждением.

Размеры выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к должностному окладу работника или в абсолютном размере.

Критерии оценки работы тренеров (старших тренеров) за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению и локальными актами учреждений.

Критерии оценки работы прочих работников учреждения за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.10. Премияльные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременно за выполнение особо важных и ответственных работ.

Порядок и условия осуществления премияльных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Размер премияльных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Премияльные выплаты предельными размерами не ограничиваются.

4.11. Надбавка молодым специалистам устанавливается выпускникам очных отделений учреждений высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, соответствующего занимаемой должности, тренерам, спортсменам, спортсменам-инструкторам, инструкторам-методистам, концертмейстерам и хореографам в возрасте до 30 лет в течение трех первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование и приступили к работе по специальности не позднее трех месяцев после получения диплома государственного образца;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением на постоянной основе с нагрузкой не менее чем на одну ставку.

Надбавка молодым специалистам устанавливается ежемесячно в размере 2000 рублей, получившим диплом с отличием - в размере 3000 рублей.

4.12. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса устанавливается к окладу (должностному окладу) старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту, хореографу, концертмейстеру, начальнику отдела по виду спорта, заведующему отделением, участвовавшим в подготовке спортсмена (спортивной команды), достигшего(ей) значимого спортивного результата на официальных

международных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, утверждаемый Министерством спорта Российской Федерации, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку.

Указанная надбавка устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом (спортивной командой) спортивного результата в течение одного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат). Если в период действия установленной надбавки к окладу (должностному окладу) тренера спортсмен (спортивная команда) улучшил(а) спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Рекомендуемые размеры надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса представлены в приложении № 10 к настоящему Положению.

4.13. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев их оценки, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5. Порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений

5.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений, а также выплат за классность, за особый режим работы, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой входят работник, занимающийся вопросами кадров, представитель профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, а также другие лица, привлекаемые руководителем учреждения к данной работе. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или его заместитель. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим Положением.

Порядок работы тарификационной комиссии определяется положением,

утверждаемым приказом руководителя учреждения.

5.2. По результатам работы тарификационной комиссии составляются тарификационные списки:

- для работников учреждения - тарификационный список по форме согласно приложению № 11 к настоящему Положению (далее – тарификационный список работников);

- для руководящих работников учреждения - тарификационный список по форме согласно приложению № 12 к настоящему Положению;

- для работников учреждения (тренеров, старших тренеров) - тарификационный список по форме согласно приложению № 13 к настоящему Положению.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются всеми членами тарификационной комиссии. Тарификационный список работников учреждения заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения, за исключением должностей руководящих работников учреждения.

6. Формирование фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения состоит из фонда должностных окладов всех работников, фонда компенсационных выплат и стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФДО - фонд должностных окладов всех работников учреждения;

ФКВ - фонд компенсационных выплат учреждения;

ФСВ - стимулирующий фонд учреждения.

Фонд стимулирующих выплат учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации города Смоленска, составляет 30 % в фонде оплаты труда и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФКВ}) \times 30 / 70$$

При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства бюджета города Смоленска согласно штатному расписанию и тарификации работников учреждения в расчете на год. При этом по вакантным должностям руководящих работников средства выделяются исходя из величины базового оклада, равного произведению базовой единицы и коэффициента уровня образования 1,4. По вакантным должностям основного персонала средства выделяются исходя из базового оклада с применением коэффициента стажа работы 0,3, коэффициента квалификации 0,3 и коэффициента специфики 0,15. По вакантным должностям других работников

учреждений средства выделяются исходя из базового оклада соответствующего уровня квалификационной группы и квалификационного уровня с учетом коэффициента специфики работы.

Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда заработной платы учреждения между компенсационными и стимулирующими выплатами.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников муниципальных бюджетных учреждений города Смоленска в сфере физической культуры и спорта

1. Административно-управленческий персонал (руководящие работники)	
1.1. Руководители 1-го уровня: Директор	
1.2. Руководители 2-го уровня: Заместитель директора Главный бухгалтер Главный инженер	
1.3. Руководители 3-го уровня: Начальник отдела	
2. Основной персонал работников учреждения	
Старший тренер Тренер Инструктор-методист Старший инструктор-методист Старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации Спортсмен Спортсмен-инструктор Хореограф Концертмейстер	
3. Вспомогательный персонал работников учреждения	
Администратор Вахтер Ветеринарный врач Водитель Врач-специалист Дворник Заведующий хозяйством Заведующий складом Заведующий кормоцехом Заведующий отделением Начальник подразделения (участка) Звукооператор Кладовщик Конюх Кузнец Медицинская сестра Менеджер Подсобный рабочий Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Рабочий по уходу за животными Рабочий по уходу за спортплощадками Ремонтировщик	

Ремонтировщик плоскостных сооружений Специалист по кадрам Секретарь Секретарь-машинистка Слесарь-сантехник Слесарь-ремонтник гимнастического оборудования Специалист по тренингу Столяр-плотник Сторож Техник-программист Тракторист Уборщик Уборщик производственных и служебных помещений Уборщик служебных помещений Шорник Экономист Электрик Юрисконсульт	
4. Профессии рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах	
Водитель автомобиля Слесарь-ремонтник Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	

**РАСЧЕТ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. При формировании окладов (должностных окладов) руководящих работников учреждений в настоящем Порядке применяются следующие понятия и термины:

- базовая единица - размер денежных средств, равный 3810 рублям, используемый для расчета должностного оклада руководящих работников учреждений и подлежащий индексации в порядке, определенном нормативным правовым актом Администрации города Смоленска;

- базовый коэффициент - величина, зависящая от уровня образования руководящего работника учреждения и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда руководящего работника учреждения, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда руководящего работника учреждения с учетом повышающих коэффициентов при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

2. Базовый оклад руководящего работника учреждения рассчитывается как произведение базовой единицы руководящего работника учреждения на базовый коэффициент уровня образования руководящего работника учреждения по следующей формуле:

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

B_0 - размер базового оклада руководящего работника учреждения;

B - размер базовой единицы, равный 3810 рублям;

K_1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования руководящего работника учреждения.

3. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов. Размер должностного оклада руководящих работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$D_{\text{Орук}} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6 + B_0 \times K_7 + B_0 \times K_8,$$

где:

$D_{\text{Орук}}$ - размер должностного оклада руководящего работника учреждения;

B_0 - размер базового оклада;

- К3 - коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент почетного звания;
- К5 - коэффициент масштаба управления;
- К6 - коэффициент уровня управления;
- К7 - коэффициент стажа работы;
- К8 – персональный повышающий коэффициент.

**РАСЧЕТ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. При формировании окладов (должностных окладов) основного персонала работников учреждения в настоящем Порядке применяются следующие понятия и термины:

- базовый оклад - размер денежных средств, подлежащий индексации в порядке, определенном нормативным правовым актом Администрации города Смоленска, равный:

4571 рублю, используемый для расчета должностного оклада основного персонала работников 2-го квалификационного уровня;

4155 рублям, используемый для расчета должностного оклада основного персонала работников 1-го квалификационного уровня;

- повышающий коэффициент - величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда основного персонала работников учреждения с учетом повышающих коэффициентов при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

2. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов. Размер должностного оклада основного персонала работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$Д_о = Б_о + Б_о \times К_р \times (К_{кв} + К_{пз} + К_{сз} + К_{см} + К_{спец} + К_{ср} + К_{пп}),$$

где:

Д_о – должностной оклад основного персонала учреждения;

Б_о – базовый оклад;

К_р – коэффициент объема работы по профессии (должности);

К_{кв} – коэффициент квалификации;

К_{пз} – коэффициент почетного звания;

К_{сз} – коэффициент спортивного звания;

К_{см} – коэффициент спортивного мастерства;

К_{спец} – коэффициент специфики;

К_{ср} – коэффициент стажа работы;

К_{пп} – персональный повышающий коэффициент.

Зарботная плата с учетом тренерской нагрузки:

$$З_п = Д_о \times V_{тн} / 100\%,$$

где:

З_п – заработная плата;

Д_о – должностной оклад;

$V_{тн}$ – объем тренерской нагрузки, который определяется по формуле:

$$V_{тн} = \sum(Kз \times N \times K_{ут}),$$

где:

$Kз$ – количество занимающихся на каждом этапе спортивной подготовки;

N – норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена на соответствующем этапе спортивной подготовки;

$K_{ут}$ – коэффициент участия в реализации тренировочного процесса.

**РАСЧЕТ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
и рабочих, занятых на важных (особо важных)
и ответственных (особо ответственных) работах**

Размер окладов (должностных окладов) вспомогательного персонала работников учреждения и рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах (далее – другие работники), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{До раб} = \text{Обаз} + \text{Обаз} \times \text{Кр} \times (\text{Кспец} + \text{Кср} + \text{Кпз} + \text{Ксл}),$$

где:

До раб – должностной оклад другого работника учреждения;

Обаз – базовый оклад квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего;

Кр – объем работы по профессии (должности);

Кспец – коэффициент специфики;

Кср – коэффициент стажа работы;

Кпз – коэффициент почетного звания;

Ксл – коэффициент за сложность работы.

Приложение № 5
к Положению

**Размер базовых и повышающих коэффициентов
для расчета окладов (должностных окладов)
работников учреждений в сфере физической культуры и спорта**

№ п/п	Наименование коэффициента	Категории персонала учреждения	Основание для повышения базовой единицы или базового оклада	Размер базового коэффициента	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3	4	5	6
1.	Коэффициент уровня образования	Административно-управленческий персонал	Высшее профессиональное образование	1,5	-
			Среднее профессиональное образование	1,3	-
2.	Коэффициент стажа работы	Административно-управленческий персонал	от 1 до 2 лет		0,1
			от 2 до 5 лет		0,15
		Основной персонал	от 5 до 10 лет		0,25
			от 10 до 20 лет		0,3
			20 и более лет		0,35
3.	Коэффициент квалификации	Основной персонал	Наличие квалификационной категории:		
			высшая категория		0,6
			первая категория		0,3
			вторая категория		0,1
4.	Коэффициент почетного звания	Административно-управленческий персонал	Наличие ученой степени:		
			доктор наук		0,7
		Основной персонал (за исключением: спортсменов, спортсменов-инструкторов)	кандидат наук		0,5
			Наличие почетного звания Российской Федерации, СССР:		
			«Заслуженный...»		0,7
		Вспомогательный персонал	Наличие ведомственных наград в сфере физической культуры и спорта:		
			Почетный знак «За развитие физической культуры и спорта»		0,5
			«Отличник физической культуры и спорта»		0,3
			«Мастер спорта международного класса...»		0,3
«Мастер спорта ...»			0,1		

1	2	3	4	5	6
5.	Коэффициент спортивного звания	Спортсмены, спортсмены-инструкторы	Кандидат в мастера спорта		1
			Мастер спорта России		1,5
			Гроссмейстер России		1,5
			Мастер спорта России международного класса		2
6.	Коэффициент спортивного мастерства	Спортсмены, спортсмены-инструкторы	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований по олимпийским видам спорта		3
			Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований по неолимпийским видам спорта		1,5
			Победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований по олимпийским видам спорта		1
			Победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований по неолимпийским видам спорта		0,5
7.	Коэффициент масштаба управления	Административно-управленческий персонал	Руководитель 1-го уровня Руководитель 2-го уровня Руководитель 3-го уровня		0,6 0,4 0,3
8.	Коэффициент уровня управления	Административно-управленческий персонал	Руководитель 1-го уровня Руководитель 2-го уровня Руководитель 3-го уровня		0,5 0,3 0,2
9.	Коэффициент сложности работы	Водители автомобилей	За расширенную зону обслуживания автомобилей		0,1
10.	Персональный повышающий коэффициент	Старший тренер, тренер	При коэффициенте тренерской нагрузки больше 1		не более 2
		Старший инструктор-методист, инструктор-методист, концертмейстер, хореограф	Локальный нормативный акт учреждения		не более 1
		Руководитель 2-го уровня Руководитель 3-го уровня	Локальный нормативный акт учреждения		не более 1
11.	Коэффициент специфики работы	Административно-управленческий персонал Основной персонал Вспомогательный персонал	Обозначение юридического лица (в фирменном наименовании) наименование «олимпийский»		0,15

Приложение № 6
к Положению

ТАБЛИЦА
размеров расчетных нормативов оплаты труда за подготовку одного спортсмена в учреждениях,
осуществляющих спортивную подготовку

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный количественный состав группы (человек)	Максимальное количество занимающихся в группе (человек)	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (% от оклада (должностного оклада) тренера)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (в астрономических часах)
1	2	3	4	5	6	7
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	1	1-3	8	50	32
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	весь период	1	4-8	10	25	24
Тренировочный этап (спортивной специализации)	углубленной специализации	устанавливается организацией	8-10	20	15	18
	начальной специализации					
(ТЭ)			10-12	20	9	12

1	2		3	4		5	6	7
	свыше одного года	до одного года		устанавливается организацией	12-14			
Этап начальной подготовки (НП)						20	6	8
						25	3	6
Организация и проведение спортивно - оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения (СОГ)		весь период	10	15-20		30	2,2	до 6

Приложение № 7
к Положению

ТАБЛИЦА
размеров расчетных нормативов оплаты труда за подготовку одного спортсмена в учреждениях,
осуществляющих деятельность по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту

Этап спортивной подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (% от оклада (должностного оклада) тренера)			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	55	45	55	45
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	весь период	50	25	50	33,3
	начальная специализация	16,7	7,4	22,2	8,5
Тренировочный этап (спортивной специализации) (ТЭ)	углубленная специализация	33,3	12,5	33,3	16,7
	до одного года	6,7	2,8	6,7	3,3
Этап начальной подготовки (НП)	свыше одного года	10	5	12,5	5,6
	весь период	5,6	2,8	6,7	3,3

Приложение № 8
к Положению

ТАБЛИЦА
размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада))
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	не более 10
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	не более 10
Победы на региональных спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Смоленской области, а также спортивных соревнованиях муниципального городского уровней	1 место	не более 15

Приложение № 9
к Положению

КРИТЕРИИ
оценки работы тренеров (старших тренеров) за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерий оценки работы тренеров (старших тренеров) за качество выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада))
1	2	3
1. Критерии оценки работы тренеров (старших тренеров) спортивных школ На этапе начальной подготовки и при организации и проведении спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % от числа занимающихся в группе)	не более 10
1.2.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	не более 10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	не более 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80 % от числа занимающихся в группе)	не более 10

1	2	3
1.5.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	не более 10
1.6.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена)	не более 10
1.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	не более 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.8.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	не более 10
1.9.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	не более 10
1.10.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (наличие)	не более 20
1.11.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	не более 50
2. Критерии оценки работы тренеров (старших тренеров) спортивных школ олимпийского резерва На этапе начальной подготовки и при организации и проведении спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения		
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % от числа занимающихся в группе)	не более 10
2.2.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	не более 10
2.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	не более 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % от числа занимающихся в группе)	не более 10
2.5.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	не более 10
2.6.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена)	не более 20

1	2	3
2.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	не более 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.8.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	не более 10
2.9.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	не более 10
2.10.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена)	не более 20
2.11.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	не более 50
На этапе высшего спортивного мастерства		
2.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	не более 50
2.13.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	не более 30

Приложение № 10
к Положению

РАЗМЕРЫ
норматива оплаты труда и надбавки за результативное участие в подготовке
спортсмена (команды) высокого класса

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда (% от оклада (должностного оклада) тренера, старшего тренера)	Размер надбавки (% от оклада (должностного оклада) старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, хореографа, концертмейстера, руководящего работника)
1	2	3	4	5
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	не более 200	не более 10
		2-3	не более 150	не более 10
		4-6	не более 100	не более 10
		участие	не более 75	не более 5
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1-3	не более 100	не более 10
		4-6	не более 80	не более 5
		участие	не более 65	не более 5
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	не более 100	не более 10
		2-3	не более 80	не более 10
		4-6	не более 60	не более 5

		2		3		4		5		
1										
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	не более 75	не более 5						
		2-3	не более 60	не более 3						
		4-6	не более 40	не более 3						
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	не более 60	не более 3						
		2-3	не более 40	не более 3						
		4-6	не более 20	не более 3						
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно										
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1-3	не более 100	не более 10						
		4-6	не более 60	не более 3						
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	не более 75	не более 5						
		2-3	не более 60	не более 3						
		4-6	не более 40	не более 3						
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	не более 60	не более 3						
		2-3	не более 30	не более 3						
		4-6	не более 20	-						
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	не более 40	-						
		2-3	не более 20	-						
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов										
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	не более 100	не более 10						
		2-3	не более 80	не более 10						
		4-6	не более 60	не более 5						
		участие	не более 40	не более 3						

1	2	3	4	5
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	не более 80	не более 10
		2-3	не более 60	не более 5
		4-6	не более 40	не более 3
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	не более 60	не более 5
		2-3	не более 40	не более 3
		4-6	не более 20	не более 3
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	не более 40	-
		2-3	не более 20	-

Приложение № 11
к Положению

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

_____ (полное наименование учреждения)
ПО СОСТОЯНИЮ НА

№ п/п	Фамилия, имя, отчество																																								
1	2	3	Наименование профессии (должности)	4	Квалификационная группа и квалификационный уровень	5	Базовый оклад (Обаз)	6	Коэффициент объема работы по профессии (Кр)	7	Коэффициент специфики (Кспец)	8	Коэффициент стажа работы (Кср)	9	Коэффициент почетного звания (Кпз)	10	Коэффициент спортивного звания (Ксз)	11	Коэффициент спортивного мастерства (Ксм)	12	Коэффициент сложности (Ксл)	13	Сумма повышающих коэффициентов (гр.6 + гр.7 + гр.8 + гр.9)	14	Оклад (должностной оклад) (гр. 4 + гр.4 x гр.5 x гр.10)	15	Доплата за работу в ночное время	16	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	17	Надбавка за классность	18	Надбавка за особый режим работы	19	Надбавка молодым специалистам	20	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, результативное участие в подготовке спортсмена и др.	21	Итого заработная плата в месяц	22	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение, расширение и др.)

Приложение № 12
к Положению

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

(полное наименование учреждения)

по состоянию на _____

1	№ п/п
2	Ф.И.О.
3	Должность
4	Образование
5	Базовая ставка
6	Коэффициент образования (К 1)
7	Базовый оклад (Бо)
8	Коэффициент специфики (К 3)
9	Коэффициент почетного звания (К 4)
10	Коэффициент масштаба управления (К 5)
11	Коэффициент уровня управления (К 6)
12	Коэффициент стажа работы (К 7)
13	Персональный повышающий коэффициент (К 8)
14	Должностной оклад
15	Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы
16	Ежемесячная надбавка за эффективность и высокие результаты работы
17	Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса
18	Итого заработная плата

Приложение № 13
к Положению
Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
(тренеров, старших тренеров)

по состоянию на _____
(полное наименование учреждения)

1	№ п/п	
2	Фамилия, имя, отчество	
3	Наименование профессии	
4	Квалификационная группа и квалификационный уровень	
5	Квалификационная категория	
6	Базовый оклад (Бо)	
7	Коэффициент объема работ (Кр)	
8	Коэффициент квалификации (Ккв)	
9	Коэффициент почетного звания (Кпз)	
10	Коэффициент спортивного мастерства (Ксм)	
11	Коэффициент специфики (Кспец)	
12	Коэффициент стажа работы (Кср)	
13	Персональный повышающий коэффициент (Кпп)	
14	Сумма повышающих коэффициентов (гр.8+гр.9+гр.10+гр.11+гр.12+гр.13)	
15	Оклад (должностной оклад) (гр.6+ гр.6 x гр.7 x гр.14)	
16	Количество спортсменов, зачисленных на этапы подготовки (Кз) (человек)	Этапы подготовки
17	Норматив оплаты труда за одного спортсмена на этапе подготовки (N)	
18	Коэффициент участия тренера на этапе подготовки (Кут)	
19	Объем тренерской нагрузки (Vтн): $\Sigma(\text{гр.16} \times \text{гр.17} \times \text{гр.18})$	
20	Заработная плата с учетом тренерской нагрузки (гр.15 x гр.19)/100%	
21	Надбавка молодым специалистам	
22	Итого заработная плата	