

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАУ «Чернушинская СШ»
от 30.06.20 № 62-п

Положение
о системе оплаты труда работников Муниципального автономного
учреждения «Чернушинская спортивная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАУ «Чернушинская СШ» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения физической культуры и спорта Чернушинского городского округа.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Налоговым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";

Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации";

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";

Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. N 237 "Об установлении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации";

Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 8 февраля 2019 г. N 83 "Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере физической культуры и спорта, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением";

Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 г. N 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации";

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол № 11;

Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Чернушинского городского округа, утвержденное постановлением главы Администрации Чернушинского городского округа от 18.05.2020 № 753-261-01-04;

Постановление главы администрации Чернушинского городского округа «Об установлении минимальных размеров окладов по профессиональным квалификационным группам рабочих муниципальных учреждений Чернушинского городского округа» от 27.04.2020 № 659-261-01-04.

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, Чернушинского городского округа, настоящим Положением.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований, средств от приносящей доход деятельности и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - фонд оплаты труда) формируется за счет средств бюджета Чернушинского городского округа, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения определяется исходя из размера нормативных затрат на оказание муниципальной услуги (работы), утвержденного в установленном порядке, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг учреждением в соответствующем финансовом году.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную часть оплаты труда работников учреждения, включая:

административно-управленческий персонал;

работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу учреждения;

вспомогательный персонал.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на мотивацию работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда работника, включает доплаты, надбавки, премии.

Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников по соответствующей категории работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

2.6. Доля фонда оплаты труда работников (основного персонала) устанавливается в объеме не менее 60% фонда оплаты труда учреждения, за исключением учреждений, имеющих на балансе два и более зданий.

Объем средств фонда оплаты труда учреждения, направляемый на стимулирующие выплаты, должен составлять не менее 30% средств фонда оплаты труда.

III. Условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Оплата труда работников учреждений включает:

должностные оклады или ставка заработной платы (для тренерского состава) (далее - должностные оклады (ставка заработной платы));

выплаты стимулирующего характера;

выплаты компенсационного характера.

3.2. Оплата труда работников учреждений (кроме руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера) осуществляется на основе схемы должностных окладов (ставки заработной платы) работников учреждений, которая определяет минимальные размеры должностных окладов (ставки заработной платы) работников учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) с учетом повышающего коэффициента.

3.3. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, профессиональным стандартам, настоящему Положению.

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

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работникам учреждений устанавливаются при наличии оснований следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 исполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Данные выплаты устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников учреждения, не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Размеры выплат компенсационного характера назначаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Работникам учреждений за счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса;

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения.

3.6. Критерии эффективности деятельности учреждения устанавливаются ежегодно с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, муниципальных бюджетных, муниципальных казенных учреждений и критериев оценки эффективности работы их руководителей, утвержденных Учредителем, ГРБС.

3.7. Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы работника) не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

IV. Условия и порядок оплаты труда административно-управленческого персонала

4.1. Заработная плата административно-управленческого персонала (руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) состоит из базовой и стимулирующей частей.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения в трудовом договоре устанавливается учредителем.

Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = (ДО \times К 1 \times К 2 \times К 3) + КМвп + СТвп, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата руководителя учреждения;

ДО - должностной оклад определяется на основании средней заработной платы основных работников учреждений физической культуры и спорта с учетом коэффициента, рассчитанного в соответствии с нормативными документами учредителя;

К 1 - повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень в соответствии с таблицей 3;

К 2 - повышающий коэффициент, учитывающий государственную (ведомственную) награду или звание в соответствии с таблицей 4;

К 3 - повышающий коэффициент за выслугу лет в соответствии с таблицей 5;

КМвп - компенсационные выплаты;

СТвп - стимулирующие выплаты.

Должностной оклад руководителю учреждения, созданного в текущем году, или вновь принятого руководителя устанавливается с учетом планируемой средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, возглавляемого им учреждения с учетом коэффициента, рассчитанного в соответствии с нормативными документами учредителя.

4.3. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения, определяется путем деления суммы заработной платы работников, относимых к основному персоналу учреждения (за счет всех источников финансового обеспечения), за отработанное в предшествующем календарном году время на сумму среднемесячной численности работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу учреждения, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления размера должностного оклада

руководителя учреждения.

4.4. Для расчета средней заработной платы основных работников учреждений и размера должностного оклада руководителя учреждения определен перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения в соответствии с [таблицей 1](#)

4.5. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются Учредителем, ГРБС в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы его руководителя, утвержденных распоряжением Учредителя, ГРБС.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, утвержденным Учредителем, ГРБС.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждений устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждений и настоящим Положением.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливается в кратности утвержденной Учредителем, ГРБС.

4.8. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении к должностному окладу.

4.9. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и настоящим Положением.

4.10. Фонд оплаты труда административно- управленческого персонала учреждения составляет не более 40% от фонда оплаты труда учреждения, в исключительных случаях значение или диапазон определяется

самостоятельно Учреждением, когда на балансе два и более здания.

V. Условия и порядок оплаты труда работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу учреждения

5.1. Условия и порядок оплаты труда работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку (спортивные школы, спортивные школы олимпийского резерва, иные учреждения физической культуры и спорта).

5.1.1. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным группам и квалификационным уровням, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

Заработная плата основного персонала (кроме тренерского состава) определяется по формуле:

$$ЗП_{\text{оп}} = (\text{ДО} \times \text{К}1 \times \text{К}2 \times \text{К}3 \times \text{К}4 \times \text{К}5 \times \text{К}6) + \text{КМвп} + \text{СТвп}, \text{ где}$$

ЗП_{оп} - заработная плата основного персонала (кроме тренерского состава);

ДО - должностной оклад, определяемый в соответствии с таблицей 1;

К 1 - повышающий коэффициент по занимаемой должности в соответствии с таблицей 1;

К 2 - персональный повышающий коэффициент;

К 3 - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию в соответствии с таблицей 2;

К 4 - повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень в соответствии с таблицей 3;

К 5 - повышающий коэффициент, учитывающий, государственную (ведомственную) награду или звание в соответствии с таблицей 4;

К 6 - повышающий коэффициент за выслугу лет в соответствии с таблицей 5;

КМвп - компенсационные выплаты;

СТВП - стимулирующие выплаты.

Таблица 1

N	Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Должностной оклад по профессиональным квалификационным группам (руб.)	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников физической культуры и спорта первого уровня"				
1.1	Первый квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	4000	до 1,4
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня"				
2.1	Первый квалификационный уровень	инструктор по спорту, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5808	до 2,5
2.2	Второй квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, тренер, хореограф	5808	до 2,6
		инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	8000	до 2,7
2.3	Третий квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	5808	до 2,8
3. Работники учреждения, не включенные в профессиональные квалификационные группы				

3.1	Старший тренер	5808	до 2,9
3.2	Заведующий отделением	5808	до 3

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 (включительно).

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Стимулирующие выплаты за наличие квалификации устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 2

Коэффициент, учитывающий уровень квалификации

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
Высшая категория	0,8
Первая категория	0,5

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственную (ведомственную) награду или звание.

Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

Коэффициент, учитывающий ученую степень

Таблица 3

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размер повышающего коэффициента	1,15	1,3

Стимулирующие выплаты за наличие государственных (ведомственных) наград и званий устанавливаются в следующих размерах:

Коэффициент, учитывающий государственные (ведомственные) награды или звания

Таблица 4

Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР"; "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"; за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	от 1,05 до 1,25 (включительно)
За спортивные звания: "Мастер спорта России международного класса"; "Гроссмейстер России"; "Мастер спорта СССР международного класса"; "Гроссмейстер СССР"	от 1,05 до 1,2 (включительно)
За ведомственные награды и звания Министерства спорта Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации	до 1,05 до 1,15 (включительно)

За значок "Отличник народного просвещения"	от 1,05 до 1,15 (включительно)
--	-----------------------------------

Выплаты производятся при условии соответствия званий или наград профилю учреждения и деятельности самого работника. При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

Выплаты производятся со дня присвоения почетного звания или награждения.

Повышающий коэффициент за выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 5

Выслуга лет (стаж работы)	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	1,05
от 5 до 10 лет	1,08
от 10 до 20 лет	1,1
от 20 до 25 лет	1,2
свыше 25 лет	1,25

Выплаты за выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений носят стимулирующий характер, не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.1.2. за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) устанавливаются

стимулирующие выплаты в размере до 15% к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

5.1.4. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава.

В расчет оплаты труда тренерского состава включаются ставки заработной платы, рассчитанные с учетом "группового" метода расчета, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата тренерского состава определяется по следующей формуле:

$$\text{ЗПт} = (\text{Сзп} \times \text{К1} \times \text{К2} \times \text{К3} \times \text{К4} \times \text{К5} \times \text{К6}) + \text{КМвп} + \text{СТвп}, \text{ где}$$

ЗПт - заработная плата тренерского состава;

Сзп - ставка заработной платы тренерского состава;

К1 - повышающий коэффициент по занимаемой должности в соответствии с таблицей 1;

К 2 - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию в соответствии с таблицей 2;

К 3 - повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень в соответствии с таблицей 3;

К 4 - повышающий коэффициент, учитывающий государственную (ведомственную) награду или звание в соответствии с таблицей 4;

К 5 - повышающий коэффициент за выслугу лет в соответствии с таблицей 5;

К 6 - персональный повышающий коэффициент;

КМвп - компенсационные выплаты;

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами,

предназначенными на эти цели. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 (включительно).

Расчет ставки заработной платы тренерского состава определяется по формуле:

$$Сзп = (ДО \times \sum n), \text{ где}$$

Сзп - ставка заработной платы тренерского состава;

ДО - должностной оклад, определяемый в соответствии с таблицей 1;

$\sum n$ - сумма нормативов, применяемых к ставке заработной платы за подготовку всех обучающихся у конкретного тренера;

Учреждение самостоятельно определяет наполняемость групп и максимальный объем недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки на основании федеральных стандартов по видам спорта. При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта в соответствии с таблицей 7.

Расчет ставки заработной платы тренерского состава осуществляется на основании должностного оклада с учетом нормативов на оплату труда за подготовку одного спортсмена в соответствии с таблицей 8.

Таблица 7

Этап подготовки	Период	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Оптимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.) <1>	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (тренировочный час)
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	1	1-3	8	32
Этап совершенствования спортивного	весь период	1	4-8	10	24

мастерства					
Тренировочный этап (этап спортивной специализации) <2>	углубленной специализации	8	8-10	12	18
	начальной специализации	10	10-12	14	12
Этап начальной подготовки	свыше одного года	12	12-14	20	8
	до одного года	14	14-16	25	6
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	15-20	30	до 6 <3>

<1> При проведении занятий со спортсменами из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

<2> В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

<3> В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

Таблица 8

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Максимальный размер оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена (конкретный размер определяется учреждением)
------------------	-----------------------	---

		самостоятельно), % к ставке заработной платы					
		при нормативной наполняемости группы			при ненормативной наполняемости группы		
		группы видов спорта					
		I <1>	II <2>	III <3>	I <1>	II <2>	III <3>
1	2	3	4	5	6	7	8
Спортивно-оздоровительный	весь период	2	2	2	1,5	1,5	1,5
Начальной подготовки	до года	3	3	3	3	3	3
	свыше года	6	5	4	4	4	3
Тренировочный (этап спортивной специализации)	до двух лет	9	8	7	6	6	5
	свыше двух лет	15	13	11	10	9	8
Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18	16	14	12
	свыше года	39	34	29	27	24	21
Высшего спортивного мастерства	весь период	55	50	45	37	34	31

 Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

<1> К первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта.

<2> Ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и

включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

<3> К третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенные в первую и вторую группы.

Для проведения занятий, кроме основного тренера, при условии одновременной работы со спортсменами могут привлекаться иные специалисты (перечень специалистов определяется с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки). При этом оплата труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), осуществляется в порядке, предусмотренном коллективным договором или другим локальным нормативным актом учреждения. Привлекаемые к работе специалисты приравниваются к основному персоналу.

Объем тренерской нагрузки основного персонала формируется исходя из количества часов, количества спортсменов и утвержденных программ.

5.2. Условия и порядок оплаты труда работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу в учреждениях, осуществляющих основную деятельность, направленную на достижение целей, для реализации которых создано учреждение (иные учреждения физической культуры и спорта).

5.2.1. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 27 февраля 2012 г. N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

5.2.2. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава могут предусматриваться стимулирующие выплаты лицам, впервые поступившим на работу по профильной специальности в учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет (далее - молодые специалисты), а также тренерам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник), в следующих размерах:

до 50% к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) - молодому специалисту;

до 15% к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) - специалисту-наставнику;

VI. Условия и порядок оплаты труда вспомогательного персонала

Размеры должностных окладов работников, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих и служащих, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

Заработная плата вспомогательного персонала определяется по следующей формуле:

$$ЗПвп = (ДО \times K1 \times K2 \times K3 \times K4 \times K5 \times K6) + КМвп + СТвп, \text{ где}$$

ЗПвп - заработная плата вспомогательного персонала;

ДО - должностной оклад, определяемый в соответствии с таблицей 10;

К 1 - повышающий коэффициент по занимаемой должности в соответствии с таблицей 9;

К 2 - персональный повышающий коэффициент;

К3 - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию в соответствии с таблицей 2;

К 4 - повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень в соответствии с таблицей 3;

К 5 - повышающий коэффициент, учитывающий государственную (ведомственную) награду или звание в соответствии с таблицей 4;

К 6 - повышающий коэффициент за выслугу лет в соответствии с таблицей 5;

КМвп - компенсационные выплаты;

СТвп - стимулирующие выплаты.

Таблица 9

№	Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Минимальный размер оклада по профессиональным квалификационным группам (руб.)	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"				
1.1	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель секретарь	7000	до 2
		Кассир	5808	До 2
1.2	Второй квалификационный уровень	должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	7500	до 2,3
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"				
2.1	Первый квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант	5000	до 2,3
2.2	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом	6000	до 2,4

2.3	Пятый квалификационный уровень	начальник гаража	6000	до 2,4
3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
3.1	Первый квалификационный уровень	документовед, юрист-консульт, специалист по связям с общественностью, инженер-программист (программист), психолог, инженер по нормированию труда, инженер	7000	до 2,5
		бухгалтер	5808	До 2,9
		экономист	12130	До 3,0
3.2	Второй квалификационный уровень	должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7500	до 2,6
4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"				
4.1	Первый квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник отдела по связям с общественностью	8000	до 2,6
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
5.1	Первый квалификационный уровень	вожатый	4000	До 2

6. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
6.1	Третий квалификационный уровень	Воспитатель	5808	До 2,6
7. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
7.1	Первый квалификационный уровень	кладовщик, матрос-спасатель, рабочий по обслуживанию компрессорных установок, рабочий по обслуживанию плоскостных сооружений, рабочий по обслуживанию трамплинов, ремонтник плоскостных сооружений, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), тракторист, приемщик пункта проката, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1695	до 2
7.2	Второй квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому	4500	до 2,5

		квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"		
8. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"				
8.1	Первый квалификационный уровень	водитель автотранспортных (мототранспортных) средств, механик по техническим видам спорта, радиомеханик, контролер технического состояния автотранспортных средств, наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5808	до 2,8
8.2	Второй квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	5808	до 3

		квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
9. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"				
9.1	Третий квалификационный уровень	медицинская сестра	6000	до 2
10. Работники учреждения, не включенные в профессиональные квалификационные группы				
10.1	специалист по закупкам		8000	до 2

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 (включительно).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам носят стимулирующий характер, не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

VII. Выплаты компенсационного характера

7.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера.

Наименование выплаты	Основание
выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	ст. 146, 147 ТК РФ, Федеральный Закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	ст. 148 ТК РФ
выплаты при совмещении профессий	ст. 151 ТК РФ

(должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	
за работу в ночное время	ст. 154 ТК РФ. Постановление правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554
оплата сверхурочной работы	ст. 152 ТК РФ
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 ТК РФ

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в твердой денежной сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

7.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

7.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

7.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

VIII. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

8.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

8.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

8.1.3. выплаты единовременных премий в следующих случаях:

- за выполнение особо важных поручений;

- за высокие достижения в работе;
- за активное участие в общественной жизни учреждения;
- участие в проведении субботников;
- подготовке объектов к летнему сезону отдыха детей;
- подготовка объектов учреждения к новому учебному году;
- за участие в новых проектах;
- за подготовку и проведение спортивных и развлекательных мероприятий на местном и региональном уровне;
- за подготовку и организацию торжественных и праздничных мероприятий

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), или твердой денежной сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

8.3. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

9.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

9.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

9.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

9.5. При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается вознаграждение. Размер вознаграждения устанавливается учредителем в трудовом договоре до 2% от дохода, полученного от осуществления этой деятельности, в пределах средств, направленных на оплату труда.