

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации Мирного
от «13» августа 2020 года № 702

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений
в сфере физической культуры и спорта на территории
городского округа Архангельской области «Мирный»

I. Общие положения

1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта на территории городского округа Архангельской области «Мирный» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Мирного от 28 мая 2020 года № 502 «О переводе муниципального казённого учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы города Мирного Архангельской области из учреждения дополнительного образования в организацию по спортивной подготовке».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта на территории городского округа Архангельской области «Мирный» (далее – Учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень надбавок стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений;

другие вопросы оплаты труда работников Учреждений.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия об оплате труда:

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

тарифная ставка (ставка) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) – размер увеличения оклада (должностного оклада);

компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работу: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие надбавки – надбавки, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Перечень выплат социального характера предусмотрен главой V настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается положением о системе оплаты труда работников этих Учреждений (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителями Учреждений, с учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации или иных представительных органов работников (при их наличии)

в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств, отраслевым органом администрации Мирного, в ведении которого находятся Учреждения.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам городского округа Архангельской области «Мирный» (далее – муниципальный правовой акт Мирного).

5. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

надбавки стимулирующего характера (стимулирующие надбавки).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Учреждений, но могут устанавливаться работникам в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждений в соответствии с главой V настоящего Положения.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат и надбавок в системе оплаты труда работников Учреждений не должны дублировать друг друга.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральными законами Российской Федерации, региональным соглашением о минимальной заработной плате в Архангельской области на соответствующий период.

9. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

10. За работу, выполняемую работником с письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится пропорционально отработанному времени.

11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

12. Установленная в Учреждениях система оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами Мирного, коллективным договором.

13. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с настоящим Положением.

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к основному, административно-управленческому, вспомогательному, прочему персоналу, формируется на основании приложения № 1 к настоящему Положению и утверждается приказом руководителя Учреждения до начала очередного финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменения штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников. При этом должности должны соответствовать наименованиям должностей руководителя, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителя, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждений определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

16. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда.

17. В целях дифференциации оплаты труда работников Учреждений им устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу тренерского состава.

18. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих надбавок и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается:

работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливаются приказом руководителя по следующим основаниям:

1) в связи с присвоением работникам квалификационных категорий:

| Квалификационная категория | Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, процентов |
|----------------------------|---|
| Высшая категория | 80 |
| Первая категория | 50 |
| Вторая категория | 30 |

со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

2) в связи с наличием у работника более высокого уровня профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника со дня предоставления документа, подтверждающего наличие такого образования;

3) в связи с наличием у работника второго образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника со дня предоставления документа, подтверждающего наличие такого образования.

20. Повышающие коэффициенты к окладу тренерского состава устанавливаются работникам, занимающим должности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (далее - тренерский состав) за организацию и руководство спортивной подготовкой спортсменов и обучающихся.

Размеры повышающего коэффициента к окладу тренерского состава устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

21. В целях материальной поддержки работников, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом ранее установленной квалификационной категории на период одного года после окончания указанных отпусков.

В случае истечения у работника за один год до выхода на страховую пенсию по старости срока действия квалификационной категории, оплата труда сохраняется с учетом имеющейся квалификационной категории.

22. Индексация заработной платы работников Учреждений осуществляется в размере и сроки, установленные постановлением администрации Мирного об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений.

III. Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их применения

23. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам Учреждений, связанным с особыми условиями работы, в условиях, отклоняющихся от нормальных, в местностях с особыми климатическими условиями.

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

24. В Учреждениях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных.

25. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к должностному

окладу, ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада, ставки заработной платы.

Руководитель Учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

26. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников Учреждения.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации:

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы) в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

при сверхурочной работе – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни – в одинарном размере должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного размера должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренные статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, одинарная или двойная часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за дни выплат, входящих в систему оплаты труда Учреждения и установленных соответствующему работнику.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором,

не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам при наличии оснований.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами пятым - седьмым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению выплаты компенсационного характера и условия их установления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – четвертым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, устанавливаются работнику Учреждения по соглашению сторон.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Надбавки стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

29. Надбавками стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение их за выполненную работу, а также на привлечение и поддержку молодых специалистов.

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;
- 7) надбавка за почетное спортивное звание;

8) надбавка за высокие спортивные результаты;

9) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

10) надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

11) надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки.

31. Учреждение определяет размеры и условия предоставления надбавок стимулирующего характера коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

32. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому, вспомогательному и прочему персоналу Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения.

Основаниями назначения премиальной выплаты по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя Учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда работников Учреждений может предусматриваться дифференциация размера премиальных выплат по итогам работы отдельным категориям работников.

Премиальная выплата по итогам работы не устанавливается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в периоде, за который выплачивается премия;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника, в периоде, за который выплачивается премия;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в периоде, за который выплачивается премия.

33. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ производится работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размеры премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ определяются руководителем Учреждения.

Решение о премировании работников принимается руководителем Учреждения на основании ходатайств заместителей руководителя Учреждения, руководителей структурных подразделений.

34. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа основного персонала, руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности административно-управленческого (за исключением руководителя) и основного персонала

Учреждения утверждаются руководителем Учреждения. Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя Учреждения устанавливаются учредителем.

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами работодателя.

35. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях), определяемого на основании данных из трудовых книжек работников. Работникам Учреждения может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности и по профилю (направлению) деятельности организации (учреждения).

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии – иного представительного органа работников).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

| При стаже работы | Размер надбавки (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) |
|------------------|--|
| от 0 до 2 лет | 5 |
| 2 – до 5 лет | 10 |
| 5 – до 10 лет | 15 |
| 10 – до 20 лет | 20 |
| более 20 лет | 25 |

36. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в Учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

Надбавка за почетное звание выплачивается ежемесячно.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, СССР, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания), а именно:

почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

почетное звание «Заслуженный экономист Российской Федерации»;

почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта».

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, которым присвоено спортивное звание, предусмотренное Единой всероссийской спортивной квалификацией, по профилю их работы в Учреждении:

«Мастер спорта России международного класса»;

«Мастер спорта России»;

«Гроссмейстер России».

Надбавка за спортивное звание выплачивается ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

38. Надбавка за почетное спортивное звание устанавливается работникам, имеющим почетные спортивные звания, предусмотренные положением о присвоении почетных спортивных званий, утвержденным федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта:

«Заслуженный мастер спорта России»;

«Заслуженный тренер России»;

«Почетный спортивный судья России».

Надбавка за почетное спортивное звание выплачивается ежемесячно.

Надбавка за почетное спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное спортивное звание составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

При наличии у сотрудника одновременно Почетного спортивного звания и Спортивного звания надбавка устанавливается в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

39. При наличии двух или нескольких званий устанавливается надбавка за одно из званий в наибольшем процентном размере соответствующей надбавки.

40. Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается:

тренерскому составу, осуществлявшему подготовку спортсмена, занявшего определенные места на спортивных соревнованиях (участвовавшего в спортивных соревнованиях).

К тренерскому составу Учреждения в целях применения надбавки за высокие спортивные результаты относятся работники, занимающие должности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре.

Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается руководителем Учреждения на основании выписки из протокола спортивного соревнования и выплачивается ежемесячно по итогам проведения спортивных

соревнований за прошедший календарный год, начиная со следующего календарного года.

Надбавка за высокие спортивные результаты назначается на период:
одного календарного года – для спортивных соревнований, проводимых ежегодно;

двух календарных лет – для спортивных соревнований, проводимых один раз в два года;

четырёх календарных лет – для спортивных соревнований проводимых один раз в четыре года.

Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавок за высокие спортивные результаты, виды спортивных соревнований, по итогам которых устанавливается надбавка за высокие спортивные результаты, категории работников, которым она начисляется, определяются приказом руководителя Учреждения в пределах, установленных в приложении № 4 к настоящему Положению.

41. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам Учреждений, при соблюдении одновременно двух условий:

окончания образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций;

поступления на работу по специальности впервые.

Надбавка молодым специалистам, в том числе работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, устанавливается, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового трудового договора.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Надбавка молодым специалистам Учреждения устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

42. Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается работникам, относящимся к основному персоналу.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в процентах к должностному окладу работника.

Размер надбавки работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья составляет 20 процентов должностного оклада работника.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья выплачивается ежемесячно.

43. Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается работникам, относящимся к тренерскому составу Учреждения и осуществляющим спортивную подготовку.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается в процентах к должностному окладу работника.

Размеры надбавки за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливаются:

при переходе с тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства – 3 процента должностного оклада работника за каждого спортсмена;

при переходе с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства – 5 процентов должностного оклада работника за каждого спортсмена.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, устанавливается со дня перехода соответствующего спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, указанного в приказе руководителя Учреждения о зачислении спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки или в приказе руководителя организации, в которую перешел спортсмен, о зачислении, и применяется в течение одного года с этого дня.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки выплачивается ежемесячно.

V. Социальные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда, и порядок их применения

44. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящей главой и выплачиваемые при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

45. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь, основания, размеры и порядок выплаты которой определяются Учреждением в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовых договорах (далее – материальная помощь);
- 2) материальная помощь в связи со значимыми для работника событиями;
- 3) единовременное выходное пособие при выходе на пенсию.

46. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы), установленного на момент выплаты по основному месту работы (по основной должности), один раз в декабре текущего календарного года.

Работники Учреждений, проработавшие неполный календарный год, имеют право на выплату материальной помощи пропорционально числу полных отработанных в календарном году месяцев.

Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

47. Материальная помощь в связи со значимыми для работника событиями может быть оказана в связи с рождением у него ребенка, его тяжелой болезнью, тяжелой болезнью или смертью супруга(и), близких родственников (отец, мать, родные братья и сестры, дети), со стихийными бедствиями, несчастными случаями.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми для работника событиями и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

48. Единовременное выходное пособие при выходе на пенсию выплачивается в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на страховую пенсию по старости или по инвалидности впервые.

49. Материальная помощь, материальная помощь в связи со значимыми для работника событиями и единовременное выходное пособие при выходе на пенсию выплачиваются без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, на основании приказа руководителя Учреждения с указанием конкретного размера.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

50. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и надбавок стимулирующего характера.

51. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения (приложение 1 к настоящему Положению).

Конкретные размеры должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются учредителем в трудовом договоре.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, при изменении размеров должностных окладов руководителя Учреждения.

52. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с главой III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовыми договорами на основании приказов руководителя Учреждения – в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

53. Виды надбавок стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с главой IV настоящего Положения.

Размеры надбавок стимулирующего характера для руководителя Учреждения устанавливаются учредителем по представлению отраслевого органа администрации Мирного, в ведении которого находится Учреждение, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности руководителя.

Оценку эффективности деятельности руководителя Учреждения осуществляет отраслевой орган администрации Мирного, являющийся главным распорядителем бюджетных средств.

VII. Другие вопросы оплаты труда

54. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год.

55. Штатное расписание Учреждения предусматривает все должности работников Учреждения, в том числе административно-управленческого, основного (которому установлены нормы часов работы), вспомогательного, прочего персонала.

56. Штатное расписание Учреждения составляется ежегодно на 1 сентября текущего года, согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств и утверждается руководителем Учреждения.

57. Внесение изменений в штатное расписание Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

58. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в Учреждении, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендации и указаний Министерства спорта Российской Федерации.

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

Тренерская нагрузка - тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается

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

При этом в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и индивидуальная 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.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 – 20 минут.

Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) 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 (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранить преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменении объема тренерской нагрузки (увеличение или снижение), а

также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменения объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

68. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы тренеров-преподавателей Учреждения, составляет 18 часов в неделю.

Приложение № 1
к примерному Положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений в сфере физической культуры
и спорта на территории городского округа
Архангельской области «Мирный»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся к административно-
управленческому, вспомогательному, основному, прочему персоналу
Учреждения

| Группы персонала | Должность (специальность, профессия) |
|--|--|
| Административно- управленческий персонал | Директор |
| | Заместитель директора |
| | Главный бухгалтер |
| | Начальник отдела |
| | Заведующий хозяйством |
| Вспомогательный персонал | Бухгалтер |
| | Документовед |
| Основной персонал | Старший тренер (при наличии в подчинении не менее двух ставок тренеров) |
| | Тренер |
| | Хореограф |
| | Аккомпаниатор |
| | Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации |
| | Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации (центр тестирования ГТО) |
| | Старший тренер-преподаватель (при наличии в подчинении не менее двух ставок тренеров-преподавателей) |
| Тренер-преподаватель | |

| | |
|-----------------|---|
| Прочий персонал | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| | Уборщик служебных помещений |
| | Водитель мототранспортных средств (снегоход) |

Приложение № 2
к примерному Положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений в сфере физической культуры
и спорта на территории городского округа
Архангельской области «Мирный»

РАЗМЕРЫ
базовых окладов, базовых ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников Учреждения

| Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
|---|--|
| 1 | 2 |
| 1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | |
| 1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3 797 |
| 2 квалификационный уровень | 4 177 |
| 1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (в том числе заведующий хозяйством) | |
| 1 квалификационный уровень | 4 339 |
| 2 квалификационный уровень | 4 773 |
| 3 квалификационный уровень | 5 424 |
| 4 квалификационный уровень | 5 641 |
| 1.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (в том числе начальник методического отдела, бухгалтер, документовед) | |
| 1 квалификационный уровень | 6 220 |
| 2 квалификационный уровень | 6 842 |
| 3 квалификационный уровень | 7 184 |
| 4 квалификационный уровень | 7 490 |
| 5 квалификационный уровень | 7 800 |

| | |
|---|--------|
| 1.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 8 112 |
| 3 квалификационный уровень | 10 500 |
| 2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих | |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (в том числе уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель мототранспортных средств) | |
| 1 квалификационный уровень | 3 363 |
| 2 квалификационный уровень | 3 700 |
| 2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 4 224 |
| 2 квалификационный уровень | 4 435 |
| 3 квалификационный уровень | 4 656 |
| 3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта | |
| 3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей физической культуры и спорта первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 4 882 |
| 2 квалификационный уровень | 5 370 |
| 3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей физической культуры и спорта второго уровня (в том числе аккомпаниатор, хореограф, инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, тренер) | |
| 1 квалификационный уровень | 5 424 |
| 2 квалификационный уровень | 5 966 |
| 3 квалификационный уровень | 6 780 |
| 3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей физической культуры и спорта третьего уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 5 966 |
| 2 квалификационный уровень | 6 563 |
| 4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н) | |
| 4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- | |

| | |
|--|-------|
| вспомогательного персонала | |
| 1 квалификационный уровень | 3 903 |
| 2 квалификационный уровень | 4 087 |
| 4.2. Профессиональная квалификационная группа педагогических работников (тренер преподаватель) | |
| 1 квалификационный уровень | 7 370 |
| 2 квалификационный уровень | 7 812 |
| 3 квалификационный уровень | 8 254 |
| 4 квалификационный уровень | 8 710 |

Приложение № 3
к примерному Положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений в сфере физической культуры
и спорта на территории городского округа
Архангельской области «Мирный»

РАЗМЕРЫ
повышающего коэффициента к окладу тренерского состава

| Этапы спортивной подготовки | Период прохождения спортивной подготовки (лет) | Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению за подготовку (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника) | |
|---|--|---|-------------------------------------|
| | | I группа видов спорта (за одного занимающегося) | II группа видов спорта (за команду) |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | до одного года | 5 | 5 |
| | свыше одного года | 10 | 10 |

Примечание: 1. Первая группа видов спорта: виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр), кроме командных игровых видов спорта.

2. Вторая группа видов спорта:

командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр);

виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр), но получившие признание Международного олимпийского комитета (Международного паралимпийского комитета) и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Приложение № 4
к примерному Положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений в сфере физической культуры
и спорта на территории городского округа
Архангельской области «Мирный»

РАЗМЕРЫ
надбавок за высокие спортивные результаты

| Уровень спортивного соревнования | Занятое место (участие) | Размер надбавки за высокие спортивные результаты (для тренерского состава за подготовку спортсменов), процентов | |
|------------------------------------|-------------------------|---|-------------------------------------|
| | | I группа видов спорта | II группа видов спорта (за команду) |
| 1. Чемпионат России | 1 | 20 - 50 | 20 - 50 |
| | 2 | 20 - 40 | 20 - 40 |
| | 3 | 20 - 30 | 20 - 30 |
| | 4 | 20 - 25 | 20 - 25 |
| | участие | 15 | 15 |
| 2. Кубок России | 1 | 20 - 50 | 20 - 50 |
| | 2 | 20 - 40 | 20 - 40 |
| | 3 | 20 - 30 | 20 - 30 |
| | 4 | 20 - 25 | 20 - 25 |
| | участие | 15 | 15 |
| 3. Чемпионат федерального округа | 1 | 20 | 20 |
| | 2 | 15 | 15 |
| | 3 | 10 | 10 |
| | 4 | 5 | 5 |
| 4. Чемпионат Архангельской области | 1 | 5 | 5 |

| | |
|-------------|---|
| Примечания: | <p>1. Первая группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр), кроме командных игровых видов спорта.</p> <p>2. Вторая группа видов спорта: командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр); виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр), но получившие признание Международного олимпийского комитета (Международного паралимпийского комитета) и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.</p> <p>3. К тренерско-преподавательскому составу в целях применения надбавки за высокие спортивные результаты относятся работники, занимающие должности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре.</p> |
|-------------|---|