АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.03.2019 № 742

О внесении изменения в постановление главы города Владимира от 07.10.2008 № 3685

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», на основании решения Совета народных депутатов города Владимира от 27.05.2015 № 89 «О положении о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Владимира» и в целях совершенствования системы оплаты труда **постановляю:**

1. Внести изменение в постановление главы города Владимира от 07.10.2008 № 3685 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта» (с изменениями, внесёнными постановлением главы города Владимира от 16.02.2011 № 466, постановлениями администрации города Владимира от 08.06.2011 № 842, от 07.11.2011 № 3246, от 20.11.2012 № 4873, от 15.08.2013 № 2909, от 01.10.2014 № 3682, от 15.10.2014 № 3855, от 15.03.2016 № 628, от 10.03.2017 № 628, от 03.10.2017 № 3311, от 02.02.2018 № 216, от 17.12.2018 № 3181) изложив приложение в новой редакции согласно приложению.

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

3. Опубликовать данное постановление на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Владимира Гарева В.А.

Глава администрации города А.С. Шохин

Приложение
к постановлению администрации
города Владимира
от 22.03.2019 № 742

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Владимира

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта города Владимира (далее - Положение) распространяется на работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта города Владимира (далее - учреждения) подведомственных управлению по физической культуре и спорту администрации города Владимира (далее - учредитель).

1.2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников учреждений устанавливается в целях повышения:

- качества и эффективности работы учреждения;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- уровня реального содержания заработной платы и мотивации работников учреждений к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОТ работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Владимира.

1.4. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет:

1.5.1. Профессиональной квалификационной группы работников физической культуры и спорта:

- первого уровня - 3092 рубля;
- второго уровня - 4685 рублей;
- третьего уровня - 7759 рублей.

1.5.2. Профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»:

- первого уровня - 2795 рублей;
- второго уровня - 2927 рублей;
- третьего уровня - 3611 рублей.

1.5.3. Профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих»:

- первого уровня - 2579 рублей;
- второго уровня - 2927 рублей.

1.5.4. Профессиональной квалификационной группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - 6804 рубля;

1.5.5. Профессиональной квалификационной группы «Врачи и провизоры» - 10 020 рублей.

1.6. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждений (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих;
- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специализации для тренерских работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специализации для тренерских работников, по уровню образования, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию для медицинского персонала;
- по занимаемой должности, специфики для работников рабочих профессий.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений (приложение № 2 к Положению).

1.7. К должностному окладу, ставке заработной платы работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами учреждения руководителем учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.8. Оплата труда работников учреждений, которые не предусмотрены

настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников учреждений.

1.9. Руководители учреждений обязаны:

– проверять документы об образовании и стаже работников, устанавливать размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

– ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих тренерскую работу, тарификационные списки (приложение 3 к Положению);

– нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

1.10. Учреждение самостоятельно устанавливает выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом результатов деятельности учреждения.

1.11. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

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

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определен приложением № 1 к настоящему Положению.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40%, работников основного персонала - в размере не менее 60 %.

2. Режим труда и нормы рабочего времени, нормы тренерской нагрузки и особенности установления тренерской нагрузки работникам учреждений

2.1. Режим рабочего времени в учреждениях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

2.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

2.3. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

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

2.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, 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 тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

2.5. Объем нагрузки тренеров устанавливается исходя из количества занимающихся на каждом этапе подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией.

Нагрузка тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, на год устанавливается руководителем учреждения.

2.6. Под тренерской нагрузкой работников понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися по видам спорта, установленная программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль ее выполнения.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

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 ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность 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 занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами.

Нормирование труда тренеров, под которым понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее – тарифицирование), производится в соответствие с локальными нормативными актами организации с учетом следующих особенностей:

- тарифицирование тренеров составляется ежегодно, но не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона;

- нормирование труда тренеров производиться с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного работником на реализацию программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод);

б) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод);

в) по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки;

г) по результатам спортивных достижений занимающихся определенный период подготовки («рейтинговый» метод);

- тарифицирование тренеров, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе;

- распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования организации, тарификационными списками, локальными нормативными актами организации, при этом используя:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно, осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладе в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

В соответствии со статьей 284 Трудового кодекса РФ, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.8. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

2.9. Предельный объем тренерской нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом учредителя, а других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

Тренерская работа в том же учреждении для указанных работников является внутренним совместительством.

2.10. Нормы оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада):

Таблица № 1

Этап спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Количество занимающихся в одной группе (человек)	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена		
				Группы видов спорта		
				I	II	III
1	2	3	4	5	6	7
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта		40	35	25

1	2	3	4	5	6	7
Этап спортивного совершенствования	Свыше года	В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта		30	23	20
	До года			20	17	15
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Пятый год			15	11	9
	Четвертый год			12	10	8
	Третий год			10	9	7
	Второй год			8	7	5
	Первый год			6	5	4
Этап начальной подготовки	Третий год			3,6	3,6	3,6
	Второй год			3,6	3,6	3,6
	Первый год			2,2	2,2	2,2
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	15-30	до 6	2,2	2,2	2

Примечание к таблице:

1) виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1-я группа видов спорта – все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых. Виды спорта, признанные федеральным органом управления физической культурой и спортом приоритетными;

2-я группа видов спорта – олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

3-я группа видов спорта – все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2) общегодовой объем тренировочной нагрузки, предусмотренный указанными режимами нагрузки (работы), начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

3) объем тренировочной нагрузки на спортивно-оздоровительном этапе подготовки устанавливается по согласованию с учредителем.

4) минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки по виду спорта, определяется в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по согласованию с учредителем. В командных игровых видах спорта минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах

спортивной подготовки по виду спорта, должно быть не менее состава команды, определяемого на основании правил проведения официальных спортивных соревнований. Допускается включение до 3 человек резервного состава команды при условии, что не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения.

5) максимальный количественный состав группы (чел.) устанавливается при условии, что не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения.

6) при отсутствии контингента, необходимого для комплектации группы занимающимися до максимально установленной наполняемости, допускается объединение в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, с соблюдением следующих условий: разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

7) допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной тренерской нагрузки определяется исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

Например, при объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав должен соответствовать федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта.

8) в олимпийских видах спорта (кроме игровых видов спорта) допускается привлечение дополнительного второго тренера по смежным видам спорта согласно требованиям федеральных стандартов по виду спорта, при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата труда тренеров по смежным видам спорта производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения в соответствии с установленными им должностными окладами, с учетом тренерской нагрузки, суммарно не превышающей половины тренерской нагрузки основного тренера.

2.11. Тренерская работа руководящих и других работников учреждений в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой тренерской работе.

Выполнение тренерской работы, для руководителей и заместителей руководителя является совместительством — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Для тренеров непосредственно тренерская работа свыше 24 ч, осуществляемая в одном и том же учреждении в пределах установленной продолжительности рабочего времени, не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. 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 мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждений.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу в особых условиях труда;
- выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12% ставки (оклада) на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с законодательством.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.5.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5.3. 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.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Сверхурочная работа, оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в

двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором в пределах фонда оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, 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. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты и особенности работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж в отрасли;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников (не менее 30% от фонда оплаты труда).

4.4. Учредитель приказом устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются приказом учредителя.

В этих целях учредитель самостоятельно вправе централизовать до 2,5% средств, предусмотренных при планировании фонда оплаты труда по учреждениям в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются учредителем между учреждениями ежеквартально в размерах, не превышающих 1/4 от годовых назначений, и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются приказом учредителя.

4.6. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других учреждений либо на иные цели, связанные с укреплением материально-технической базы учреждений.

Централизованные бюджетные ассигнования, направленные в текущем году учреждению на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения сверх утвержденных данному учреждению плановых объемов, не учитываются при формировании общего фонда оплаты труда учреждения на очередной и последующие годы.

4.7. Выплаты за интенсивность, высокие результаты и особенности работы включают в себя:

4.7.1. Выплаты за выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания.

4.7.2. Выплаты работникам, осуществляющим внедрение и реализацию Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

4.7.3. Выплаты заместителям руководителя учреждения, непосредственно отвечающим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

4.7.4. Выплаты молодым специалистам (работникам в возрасте до 30 лет, получившим среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющим

спортивную подготовку), поступившим на работу в учреждение и не имеющим квалификационной категории, до прохождения ими аттестации, но не более чем на 4 года: до 50% к должностному окладу - молодому специалисту, в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава. Размеры выплат, начисляются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

4.7.5. Выплаты работникам, за результативное участие в подготовке спортсмена (команды), достигших значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях:

Таблица № 2

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3

1	2	3	4	5	6
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
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	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

1	2	3	4	5	6
	(финалы), Спартакиада учащихся (финалы)				
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
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	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
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	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

1	2	3	4	5	6
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

Примечание к таблице:

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.7.5, устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного 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 работнику стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.7.5, размеры и условия их осуществления устанавливаются по согласованию с учредителем.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

Таблица № 3

Наименование выплаты	Размеры стимулирующих выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2
За почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» и награжденным государственными наградами.	20

1	2
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; За спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР».	15
За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»; За спортивное звание «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР».	10

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию. Иные виды выплат за качество выполняемых работ (за своевременность и полноту выполнения обязанностей, за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым обязанностям, за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, за наличие положительных отзывов о работе и др.) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Выплаты за стаж работы в отрасли (за исключением тренерского состава), производятся работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата за стаж работы в отрасли производится постоянным штатным работникам учреждений по основной занимаемой должности, за исключением работников, работающих по совместительству в следующих размерах:

Таблица № 4

Показатель	Размеры выплат за стаж работы в отрасли в процентах к окладу (должностному окладу),ставке заработной платы
Стаж работы от 2 до 5 лет	10
Стаж работы от 5 до 10 лет	20
Стаж работы от 10 до 15 лет	25
Стаж работы от 15 до 20 лет	30
Стаж работы от 20 до 25 лет	35
Стаж работы свыше 25 лет	40

4.9.1. Основным документом для определения стажа работы в отрасли является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.9.2. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж

работы в отрасли, включается работа в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, а также в учреждениях образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы в отрасли, засчитывается также:

- время работы в учреждениях физической культуры и спорта, находящихся и находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;

- время работы на выборных освобожденных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах;

- время службы в Вооруженных Силах в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

- время работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления физической культурой и спортом, в централизованных бухгалтериях при органах управления физической культурой и спортом.

4.9.3. Выплаты за стаж работы в отрасли выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой выплаты. В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.9.4. Назначение выплаты за стаж работы в отрасли работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения и осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Премиальные выплаты по итогам работы.

При определении премиальных выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, осуществляющего спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий, ликвидации аварийных ситуаций.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения. При этом в локальном нормативном акте учреждения устанавливается максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы. Порядок определения размера премиальной выплаты исчисляется в процентах к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

4.11. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании приказов учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5. Иные выплаты

5.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с награждением ведомственными наградами Минспорта России;
- к юбилейным датам в связи с 50-летием, 60-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом учреждения;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с уходом в отпуск;
- при рождении ребенка;
- в случае регистрации брака работника;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);
- в связи с потерей близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем, в пределах средств фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителям учреждений материальная помощь может быть оказана по личному заявлению руководителя на основании приказа учредителя.

5.2. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6. Оплата труда руководителей учреждений

6.1. Оплата труда руководителей учреждений включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад руководителям учреждений устанавливается в

соответствии с разделом 1 Методики расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений (приложение № 2 к Положению).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом учредителя в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются приказом учредителя в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

Тренерская работа руководителей учреждений оплачивается дополнительно в соответствии с пунктом 2.11 раздела 2 настоящего Положения.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере от 1,1 до 4,0 приказом Учредителя.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников 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».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается учредителем на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира в разделе «Управление по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира» ежегодно до 10 марта в соответствии с постановлением администрации города Владимира от 25.01.2018 № 116 «Об утверждении порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Владимира в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений

7.1. Оплата труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений включает должностной оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты.

Должностной оклад заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливается в соответствии с разделом 1 Методики расчета

должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

Тренерская работа заместителей руководителей учреждений оплачивается дополнительно в соответствии с пунктом 2.11 раздела 2 настоящего Положения.

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере от 1,0 до 3,6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом руководителя учреждения и не может превышать 90 процентов предельного уровня соотношения, установленного для руководителя учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников 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».

Расчет среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений осуществляется отдельно по каждой должности заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается учредителем на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира в разделе «Управление по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира» ежегодно до 10 марта в соответствии с постановлением администрации города Владимира от 25.01.2018 № 116 «Об утверждении порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной

плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Владимира в информационно-телекоммуникационный сети «Интернет»».

8. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на основании утвержденных тарификационных списков, штатных расписаний, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с локальными актами учреждений.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется отдельно по руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и остальным работникам учреждений в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

8.2. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты и иные выплаты в соответствии с разделами 4, 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы тренерского состава учреждения

9.1. Месячная заработная плата тренерского состава учреждения включает в себя должностной оклад (ставка заработной платы) умноженный на фактическую тренировочную нагрузку, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата тренерам за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

Установленная тренерскому составу при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9.2. Тарификация тренерского состава производится один раз в год.

9.3. При невыполнении по не зависящим от тренера причинам объема тренировочной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

9.4. Система нормирования труда, определяется руководителем учреждения, формируется с учетом мнения представительного органа работников и устанавливается коллективным договором.

10. Порядок определения уровня образования (для должностей, требующих наличия соответствующего образования)

10.1. Уровень образования работников учреждения определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Уровень образования должен соответствовать профессиональным стандартам, установленным для определенного вида профессиональной деятельности.

10.3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в учреждениях физической культуры и спорта, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование соответственно.

10.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

Приложение № 1
к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений

I. Основной персонал

- администратор (включая старшего);
- тренер (включая старшего);
- тренер-механик;
- тренер-администратор;
- концертмейстер;
- инструктор-методист (включая старшего);
- инструктор методист по адаптивной физической культуре;
- техник по ремонту и эксплуатации спортивной техники;
- спортсмен-инструктор;
- механик;
- механик по обслуживанию звуковой техники;
- ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений;
- слесарь-сантехник;
- слесарь- ремонтник;
- заточник коньков;
- слесарь по холодильному оборудованию.

II. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей и заместителей руководителей:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя учреждения;
- главный бухгалтер;
- менеджер;
- заведующий хозяйством;
- начальник хозяйственного отдела;
- иные руководители, предусмотренные в разделе «Должности руководителей» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2. Должности специалистов:

- техник;
- техник по ремонту и эксплуатации спортивной техники;
- бухгалтер (включая ведущего);

- экономист (включая ведущего);
- инженер (включая ведущего);
- инспектор по охране труда (включая ведущего);
- инспектор по кадрам;
- инспектор по охране труда;
- специалист по кадрам;
- медицинская сестра;
- контрактный управляющий;
- медицинская сестра по массажу;
- врач-специалист;
- лаборант;
- юрисконсульт;
- дезинфектор;
- энергетик (включая главного);
- фельдшер;
- иные специалисты, предусмотренные в разделе «Должности специалистов» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

- делопроизводитель;
- кассир-билетный;
- комендант;
- секретарь руководителя;
- иные специалисты, предусмотренные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

III. Вспомогательный персонал

- водитель автомобиля;
- приемщик пункта проката;
- контролер;
- кладовщик;
- гардеробщик;
- подсобный рабочий;
- рабочий по обслуживанию зданий;
- электромонтер по обслуживанию электрооборудования;
- столяр;
- специалист по охране жизни и здоровья детей;
- сторож;
- уборщик производственных и служебных помещений;
- уборщик территории;
- иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Приложение № 2
к Положению

МЕТОДИКА
расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров

1.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Владимира и рассчитывается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала списочного состава (без внешних совместителей) возглавляемого им учреждения и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы, выплаты стимулирующего характера и иные выплаты (за исключением выплат, предусмотренных разделом 3 и пунктом 5.1 раздела 5 настоящего Положения) работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы основного персонала работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.2. Средняя заработная плата работников основного персонала списочного состава (без внешних совместителей) учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы, выплат стимулирующего характера и иных выплат (за исключением выплат, предусмотренных разделом 3 и пунктом 5.1 раздела 5 настоящего Положения) работников основного персонала списочного состава (без внешних совместителей) учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала списочного состава (без внешних совместителей) учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала списочного состава (без внешних совместителей) учреждения учитывается среднесписочная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени и

среднесписочная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

1.4. Среднесписочная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднесписочной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Должностной оклад заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных инженеров, главных энергетиков устанавливается руководителем учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2. Схема расчета должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на коэффициент по занимаемой должности.

2.1. Работники отрасли физической культуры и спорта:

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1	2	3
1-й квалификационный уровень	1,0	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер-администратор, тренер-механик, тренер-консультант
2-й квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, концертмейстер, хореограф
3-й квалификационный уровень	1,03	Старшие: инструктор-методист, тренер, инструктор-методист по адаптивной физической культуре

2.2. Специалисты и служащие:

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Делопроизводитель, кассир-билетный, комендант

1	2	3
2-й квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, техник
2-й квалификационный уровень	1,11	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	1,79	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	1,96	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, инженер, инспектор по охране труда, экономист, юрисконсульт
2-й квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5-й квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера

2.3. Руководители структурных подразделений:

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1-й квалификационный уровень	1,0	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором
2-й квалификационный уровень	1,18	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением

3. Схема расчета должностных окладов тренерского состава.

Для тренерских работников, не имеющих квалификационной категории базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специализации;
- коэффициент по уровню образования;
- коэффициент стажа работы.

Для тренерских работников, имеющих квалификационную категорию, на период действия квалификационной категории, базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент специализации;
- коэффициент по уровню образования.

3.1. К базовым должностным окладам тренеров, ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, применяются следующие повышающие коэффициенты:

3.1.1. Коэффициент по занимаемой должности:

Таблица № 6

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1-й квалификационный уровень	1,0	Тренер-администратор, тренер-массажист, тренер-механик
2-й квалификационный уровень	1,02	Тренер
3-й квалификационный уровень	1,03	Старшие: тренер

3.1.2. Коэффициент за квалификационную категорию:

Таблица № 7

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент
Коэффициент за квалификационную категорию	высшая квалификационная категория	2,16
	первая квалификационная категория	1,80
	вторая квалификационная категория	1,51

3.1.3. Коэффициент специализации:

Таблица № 8

Для неспециализированных отделений	Для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский»	Для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский»
1,00	1,10	1,15

3.1.4. Коэффициенты по уровню образования, стажа работы:

Таблица № 9

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент
Коэффициент по уровню образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент за стаж работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0

4. Схема расчета должностных окладов медицинского персонала

Базовый оклад умножается на:
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности.

Таблица № 10

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент
Коэффициент за квалификационную категорию	Вторая квалификационная категория	1,1
	Первая квалификационная категория	1,2
	Высшая квалификационная категория	1,3

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию к базовым окладам устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

Таблица № 11

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3-й квалификационный уровень	1,2	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2-й квалификационный уровень	1,1	Врачи-специалисты

5. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:
- коэффициент по занимаемой должности
- коэффициент специфики.

Таблица № 12

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 1-й квалификационный разряд; 1,04 - 2-й квалификационный разряд; 1,09 - 3-й	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником

1	2	3
	квалификационный разряд 1,116 - 4-й квалификационный разряд	работ и профессий рабочих, общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2-й квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 4-й квалификационный разряд; 1,11 - 5-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
2-й квалификационный уровень	1,23 - 6-й квалификационный разряд; 1,35 - 7-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
3-й квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
4-й квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы

Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях, а также иные выплаты, предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица № 13

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики	Размеры коэффициента специфики
Водителям, осуществляющим организованную подвозку групп спортсменов автобусами муниципальными учреждениями спортивной направленности	3

Приложение № 3
к Положению

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира
_____ Ф.И.О.
«___» _____ 201_ года

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель учреждения, осуществляющий спортивную подготовку
_____ Ф.И.О.
«___» _____ 201_ года

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
тренерского состава

_____
(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Ф.И.О.	Наименование должности	Образование, наименование и дата окончания ВУЗа	Стаж работы в отрасли	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения		Количество часов в неделю	Тренировочная нагрузка	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты					Должностной оклад (ставка заработной платы)	Фактическая тренировочная нагрузка	Выплата за почетное звание		Сумма
		Квалификационный уровень должности	В-высшее или С-ср. спец.	Лет, месяц, дней	Категория	Дата присвоения				по занимаемой должности	за квалификационную категорию	специализации	по уровню образования	стажа работы			%	руб.	руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Заместитель руководителя _____/_____
подпись **Ф.И.О.**