

**АДМИНИСТРАЦИЯ ФАЛЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.01.2021 года

№ 55

пгт Фаленки

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
спортивной школы пгт Фаленки
Фаленского муниципального округа Кировской области**

В соответствии с постановлением главы администрации района от 19.01.2009 № 3 «О разработке правовых актов по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений», администрация Фаленского муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения спортивной школы пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации района:

2.1. от 28.02.2019 № 79 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения спортивной школы пгт Фаленки Фаленского района Кировской области»;

2.2. от 08.06.2020 № 272 «О внесении изменений в постановление администрации района от 28.02.2019 № 79»;

2.3. от 05.10.2020 № 522 «О внесении изменений в постановление администрации района от 28.02.2019 № 79»

3. Опубликовать постановление в информационном бюллетене органов местного самоуправления муниципального образования Фаленский муниципальный округ.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа по социальным вопросам Тестоедову Т.А.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021.

Глава муниципального округа Т.В. Бурова



Разослать: Т.А. Тестоедой, фин. управление

СОГЛАСОВАНО

Начальник финансового управления
администрации округа

_____ Н.В.Наймушина
« _____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
округа от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
спортивной школы пгт Фаленки
Фаленского муниципального округа Кировской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения спортивной школы пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на основании постановления главы администрации района от 16.01.2019 № 2 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановления главы администрации района от 19.01.2009 № 3 «О разработке правовых актов по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения спортивной школы пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области (далее – учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей по профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам.

1.3.2. размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

1.3.3. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждением положения об оплате труда работников учреждения.

1.5. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным правовым актом администрации учреждения по согласованию с финансовым управлением администрации района.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и установлены соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кировской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

2.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

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

государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений, утвержденных постановлением главы

администрации района от 16.01.2019 № 2 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений»;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. В целях обеспечения качественного оказания государственных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах "эффективного контракта".

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и уровням квалификации профессиональных стандартов.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в утверждаемом руководителем учреждения положении об оплате труда работников учреждения и должны быть не ниже рекомендуемых минимальных размеров, указанных в настоящем Положении (далее – оклад (должностной оклад)).

2.7. Должностные оклады заместителя директора структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений учреждения.

2.8. Оплата труда тренерского состава учреждения (по должностям: тренер, старший тренер, тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер по резерву сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине) включает в себя должностные оклады, рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.9. Размеры должностных окладов тренерского состава с учетом тренерской нагрузки (тарификации) рассчитываются по следующим формулам:

1) при установлении в учреждении системы нормирования труда с использованием метода по выработке рабочего времени («почасовой» метод), размер должностного оклада с учетом тренерской нагрузки (тарификации) определяется по формуле:

$$ДОн = ДО \times Кн / 24 \text{ час.}, \text{ где:}$$

ДОн – должностной оклад с учетом тренерской нагрузки (рублей);

ДО – должностной оклад, предусмотренный положением об оплате труда учреждения;

К_н – количество часов в неделю, проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) тренировочных занятий;

24 час. – количество часов тренировочных занятий в неделю на ставку заработной платы.

2) при установлении в учреждении системы нормирования труда с использованием метода по количеству лиц, проходящих спортивную подготовку, по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, которые закреплены за тренером, в соответствии с тарификацией («подушевой» метод) размер должностного оклада с учетом тренерской нагрузки (тарификации) определяется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{н}} = \text{ДО} \times (\mathbf{n}_1 \times \mathbf{k}_1 \times \mathbf{v}_1 + \mathbf{n}_2 \times \mathbf{k}_2 \times \mathbf{v}_2 + \dots + \mathbf{n}_n \times \mathbf{k}_n \times \mathbf{v}_n) / 100 \times \mathbf{K}_s, \text{ где:}$$

ДО_н – должностной оклад с учетом тренерской нагрузки (рублей);

ДО – должностной оклад, предусмотренный положением об оплате труда учреждения;

n₁, n₂, ... n_n – количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k₁, k₂ ... k_n – расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки в соответствии с таблицей 1;

v₁, v₂, ... v_n – коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

K_s – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

3) при установлении в учреждении системы нормирования труда с использованием метода по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) размер должностного оклада с учетом тренерской нагрузки определяется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{н}} = \text{ДО} \times (\mathbf{g}_1 \times \mathbf{r}_1 \times \mathbf{v}_1 + \mathbf{g}_2 \times \mathbf{r}_2 \times \mathbf{v}_2 + \dots + \mathbf{g}_n \times \mathbf{r}_n \times \mathbf{v}_n) \times \mathbf{K}_s, \text{ где:}$$

ДО_н – должностной оклад с учетом тренерской нагрузки (рублей);

ДО – должностной оклад, предусмотренный положением об оплате труда учреждения;

g₁, g₂, ... g_{nn} – количество групп подготовки по каждому этапу подготовки;

r₁, r₂ ... r_n – расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу подготовки, устанавливаемые в положении об оплате труда работников учреждения с учетом требований федеральных стандартов спортивной подготовки по соответствующим видам спорта;

v₁, v₂, ... v_n – коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу подготовки к

объему, установленному по программе на определенном этапе подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

Ks – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

Таблица 1

Размеры расчетных нормативов
за подготовку одного спортсмена

Этап спортивной подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена
ВСМ	Весь период	39
ССМ	Весь период	24
Т (СС)	Углубленной специализации	15
	Начальной специализации	9
НП	Свыше года	6
	До одного года	3
СО	Весь период	2,2

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (**Ks**) составляет:

для всех видов спорта (спортивных дисциплин), кроме указанных ниже – 1,0;

для базовых видов спорта (кроме, командных игровых) – 1,1;

для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми – 0,9;

для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми – 0,8;

для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Кировской области – от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким из следующих показателей:

отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Кировской области по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Кировской области не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

2.10. Учреждение вправе использовать одновременно разные системы оплаты труда тренеров, осуществляющих спортивную подготовку по различным видам спорта (спортивным дисциплинам) и на различных этапах спортивной подготовки.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера установлены в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, уровням квалификации профессиональных стандартов или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.5. В учреждении установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.5.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда за фактически отработанное время в этих условиях.

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

Оплата труда в повышенном размере работников учреждения устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда

(аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, к заработной плате применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и секретариата Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР» (далее – районный коэффициент).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

3.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.5.3.1. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3.2. Выплаты за сверхурочную работу осуществляются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.3.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.3.4. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются работнику в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер выплаты составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце.

3.5.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера установлены соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, предусмотренными положением об оплате труда работников учреждения, с учетом занимаемой штатной единицы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам или в абсолютных размерах, за исключением выплаты за наличие квалификационной категории (классности), предусмотренной **подпунктом 4.8.5** настоящего Положения, которая устанавливается к должностному окладу с учетом тренерской нагрузки.

4.6. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами учреждения с обязательным указанием причины.

4.7. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах осуществляются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при его наличии (принцип прозрачности).

4.8. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в размере до 150 процентов на определенный период, не превышающий одного календарного года, за выполнение следующих показателей:

– выполнение программ спортивной подготовки (критерий - доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы);

– качество спортивной подготовки (критерий - доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание));

– за результат участия на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов;

– включение спортсмена в состав спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) в течение года;

– интенсивность и напряженность работы;

– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

– организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- тренерам и иным специалистам учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» ГТО в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО;

– иные показатели, устанавливаемые локальным нормативным правовым актом учреждения.

Критерии оценки выполнения показателей, за выполнение которых производится выплата за интенсивность и высокие результаты работы, а также конкретные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты

по показателям, установлены Положением «О стимулирующих выплатах работников МБУ СШ пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области».

Общий размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учетом всех выполненных работником показателей не должен превышать 150 процентов к окладу (должностному окладу).

4.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

4.8.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений в размере до 150 процентов на определенный период, не превышающий одного календарного года, за выполнение следующих показателей:

за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (организацией);

за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы учреждения, например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений (организаций) по профилю деятельности, также за переход в течение года спортсменов в специализированную школу олимпийского резерва, училище олимпийского резерва, центр спортивной подготовки;

за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

выполнение государственного задания учреждением на оказание государственных услуг (выполнение работ) в соответствии с перечнями государственных (муниципальных) услуг (работ) в сфере физической культуры и спорта;

за выполнение иных показателей, установлены Положением «О стимулирующих выплатах работников МБУ СШ пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области».

Общий размер выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим подпунктом с учетом всех выполненных работником показателей не должен превышать 150 процентов к окладу (должностному окладу).

4.8.2.2. Выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях устанавливаются в соответствии с таблицей 2:

а) тренерам, непосредственно участвующим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку

б) тренерам, ранее участвовавшим (прежде всего первому тренеру) в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

в) тренерам-консультантам, оказавших практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

г) заместителям руководителя учреждения, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

е) иным работникам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях (лицам, участвовавшим в спортивной подготовке, медицинским работникам организаций);

ж) тренерам и иным специалистам, ранее участвовавшим не менее 2-х лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной субъекта Российской Федерации(имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4-х лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх).

Стимулирующую выплату предлагается устанавливать 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 стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу) работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

Таблица 2

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты, %		
			тренерам, указанным в подпункте «а» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	тренерам, указанным в подпунктах «б», «в» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	руководителям и иным специалистам, указанным в подпунктах «г», «е» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские 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
		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 (вкл. в ЕКП)	1	до 60	-	-
		2-3	до 40	-	-
		4-6	до 20	-	-
		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

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты, %		
			тренерам, указанным в подпункте «а» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	тренерам, указанным в подпунктах «б», «в» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	руководителям и иным специалистам, указанным в подпунктах «г», «е» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада 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	-	-	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования (вкл. в ЕКП)	1	до 40	-	-
		2-3	до 20	-	-
		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	-	-	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных	1	до 40	-	-
		2-3	до 20	-	-
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты, %		
			тренерам, указанным в подпункте «а» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	тренерам, указанным в подпунктах «б», «в» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	руководителям и иным специалистам, указанным в подпунктах «г», «е» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения
	соревнованиях (вкл. в ЕКП)				

4.8.2.3. Тренерам этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного (ТЭ) за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;

4.8.2.4. Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки.

4.8.3. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются для всех работников учреждения в целях укрепления кадрового состава учреждения, в следующих размерах:

- стаж работы от 1 года до 5 лет – от 3 до 5 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы от 5 до 10 лет – от 5 до 10 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы от 10 до 20 лет – от 10 до 15 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы от 20 до 25 лет – от 15 до 20 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы свыше 25 лет – от 20 до 25 процентов к должностному окладу (окладу);

Порядок исчисления непрерывного стажа работы работников учреждений, дающего право на установление выплат за стаж непрерывной работы, установлен в приложении № 11 к настоящему Положению.

4.8.4. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания:

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются работникам:

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» в размере 50 - 100 процентов к должностному окладу (окладу);

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» в размере 40 - 50 процентов к должностному окладу (окладу);

за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» в размере 20 - 40 процентов к должностному окладу (окладу);

за ученую степень в сфере физической культуры и спорта (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, персональной надбавки конкретному работнику, в соответствии с действующим в отрасли нормативным правовым актом и коллективным договором, действующим в организации;

за другие ведомственные награды и звания Министерства спорта Российской Федерации, за ведомственные награды и звания Законодательного Собрания Кировской области, Правительства Кировской области, министерства - в размере 10 - 20 процентов к окладу (должностному окладу).

Данная стимулирующая выплата устанавливается работнику со дня присвоения звания или вручения награды.

При наличии у работника нескольких оснований выплата производится по основанию, по которому предусмотрен наибольший размер выплаты.

4.8.5. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).

Выплаты за квалификационную категорию (классность) устанавливаются работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры выплаты за наличие квалификационной категории (классности) указаны в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование	Размер выплаты, в %
	Для работников тренерского состава, имеющих квалификационную категорию:	
1	высшая квалификационная категория	до 80
2	первая квалификационная категория	до 50
3	вторая квалификационная категория	до 30
	Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, имеющих классность	
1	II класс	до 10
2	I класс	до 20

4.8.6. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях), которые

расположены в сельских населенных пунктах, в размере 25 % к должностному окладу.

4.8.7. Повышающие коэффициенты

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада) работника и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

4.8.7.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности работникам учреждения по уровням квалификации.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по уровням квалификации указаны в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,03
1.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,05
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
2.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
2.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
2.3.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
3.	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
3.1.	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	до 0,1
3.2.	ПКГ должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	до 0,2
4.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
4.1.	3-й квалификационный уровень	до 0,1
4.2.	4-й квалификационный уровень	до 0,15
4.3.	5-й квалификационный уровень	до 0,2
5.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
5.1.	2-й квалификационный уровень	до 0,2
6.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
6.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,03
6.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,05
7.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
7.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
7.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
7.3.	3-й квалификационный уровень	до 0,15

7.4.	4-й квалификационный уровень	до 0,20
8.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
8.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
8.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
8.3.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
8.4.	4-й квалификационный уровень	до 0,2
8.5.	5-й квалификационный уровень	до 0,25
9.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
9.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
9.2.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
10.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
10.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
10.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
11.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
11.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
11.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
11.3.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
11.4.	4-й квалификационный уровень	до 0,2
12.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
12.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
13.	Должности в соответствии профессиональным стандартом «Тренер»	
13.1.	5 уровень квалификации	до 0,1
13.2.	6 уровень квалификации	до 0,15
13.3.	7 уровень квалификации	до 0,20
13.4.	8 уровень квалификации	до 0,25
14.	Должности в соответствии профессиональным стандартом «Инструктор-методист»	
14.1.	4 уровень квалификации	до 0,05
14.2.	5 уровень квалификации	до 0,1
14.3.	6 уровень квалификации	до 0,15
15.	Должности в соответствии профессиональным стандартом «Спортсмен»	
15.1.	3 уровень квалификации	до 0,1
15.2.	4 уровень квалификации	до 0,15
16.	Должности в соответствии профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»	
16.1.	5 уровень квалификации	до 0,1
16.2.	6 уровень квалификации	до 0,15
16.3.	7 уровень квалификации	до 0,2

4.8.7.3. Персональные повышающие коэффициенты.

4.8.7.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается молодым специалистам (до 0,5) и их наставникам (до 0,15).

К молодым специалистам относятся работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение.

Выплата осуществляется в течение первых четырех лет работы.

4.8.7.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в размере 0,2.

4.8.7.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), устанавливаемый в иных случаях, не указанных в подпунктах 4.8.7.3.1-4.8.7.3.2 настоящего Положения, и предусмотренных локальным нормативным актом учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.8.8. Премияльные выплаты.

Премияльные выплаты устанавливаются с целью поощрения работников учреждения:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

- за общие результаты в работе по итогам определенного периода (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- за снижение учреждением удельного потребления энергоресурсов в сопоставимых условиях объема потребления в соответствии с требованиями Федерального закона от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

- за участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных заданий, не входящих в круг его должностных обязанностей;

- в связи с профессиональными праздниками, государственными праздниками Российской Федерации;

Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также за счет средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Порядок определения премияльных выплат устанавливается локальным нормативным правовым актом учреждения. Максимальным размером премия не ограничена.

Конкретный размер премии работникам определяется приказом руководителя учреждения.

Конкретный размер премии работникам за общие результаты в работе определяется по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника, с учетом личного вклада каждого работника учреждения в общие результаты работы.

Лицам, проработавшим неполный отчетный период, и уволившимся по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, премия выплачивается пропорционально проработанному времени. Периоды временной нетрудоспособности

работника, нахождения его в ежегодном оплачиваемом и дополнительных оплачиваемых отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при исчислении премии.

К показателям депремирования относятся:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, требований охраны труда, правил и порядка действий при угрозе или совершении террористических актов и иных чрезвычайных ситуаций;
- невыполнение приказов и распоряжений непосредственного руководителя;
- нарушение финансовой и налоговой дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- иные показатели, устанавливаемые учреждением.

При установлении премиальных выплат за общие результаты в работе по итогам определенного периода оценка деятельности каждого работника определяется на основании показателей эффективности деятельности работника, утвержденных локальным нормативным правовым актом учреждения.

Коэффициент оценки деятельности работника учреждения определяется как сумма общих баллов и может составлять 1,0 по соответствующему виду персонала учреждения.

Коэффициент оценки деятельности работников учреждения производится комиссией и оформляется протоколом.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и министерством.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей учреждений.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего Положения.

5.5. Заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с подразделом 3 раздела 2 настоящего Положения, за исключением повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению.

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок и условия их установления утверждаются правовым актом Администрацией Фаленского района (Учредитель).

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности работы, утверждаемых Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в соответствии с правовым актом Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

5.7. К должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности и повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

5.9. За счет экономии фонда труда в случаях, предусмотренных настоящим Положением, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может быть оказана материальная помощь

Выплата материальной помощи заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 12 раздела 6 настоящего Положения.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается Учредителем в форме распоряжения на основании письменного заявления руководителя учреждения. К заявлению должны быть приложены документы, подтверждающие наличие основания для выплаты материальной помощи. Рекомендуемый размер материальной помощи – не более размера одного должностного оклада.

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

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений определяется министерством и отражается в трудовом договоре.

Расчет среднемесячной заработной платы 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 руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений представляется учреждениями ежегодно размещается

в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, выделенных из областного бюджета на оплату труда, и средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Объем фонда оплаты труда работников учреждения, формируемый за счет средств муниципального бюджета, устанавливается Учредителем на календарный год.

Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с государственным заданием объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

Экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Учреждения, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры выплат стимулирующего характера и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.3. Штатное расписание учреждения и тарификационные списки тренерского состава учреждения утверждаются руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

6.4. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

6.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками) и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

6.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.7. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей;

6.8. В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом районного коэффициента, то указанному работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента.

6.9. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

6.10. При разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в учреждении рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности.

6.11. Тарификацию труда тренеров рекомендуется производить с учетом тренерской нагрузки.

В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки, объем тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

При установлении, в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренеров, рекомендуется устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

Тренерам 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. Непосредственная тренерская работа может включать в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программам спортивной подготовки, утвержденных в организации.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной

платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

В рабочее время тренеров кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника. В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного представительного органа работников.

Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать непосредственно тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Объем тренерской нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных) и (или) программ спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом организации.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

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 спортсменов, 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 спортсменов, групп.

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

Объем тренерской нагрузки работников, проводящих тренировочные занятия в населенных пунктах с численностью населения менее 3000 человек, при превышении транспортной доступности до его административного центра и обратно в течение рабочего дня, которым не может быть обеспечена тренерская нагрузка в объеме, соответствующем норме часов тренерской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии дозагрузки их до установленной нормы часов другой (например, методической) работой.

Допускается одновременная работа двух и более тренеров, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

При одновременной работе двух и более тренеров установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

В связи с производственной необходимостью (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные), с письменного согласия работника, допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

6.12. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Рекомендуемый размер материальной помощи – не более размера одного минимального должностного оклада.

Выплата материальной помощи может производиться в следующих случаях:

смерть близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождение ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

несчастные случаи с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установление инвалидности, получение профессионального заболевания;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом организации;

в связи с выходом на пенсию.

6.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений не должна превышать 40 процентов.

6.14. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности отрасли, совершенствование оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта осуществлять перераспределение средств, предназначенных для оплаты труда так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

**Размеры
минимальных должностных окладов
по должностям работников физической культуры и спорта**

Перечень должностей работников физической культуры и спорта, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников физической культуры и спорта
второго уровня**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	8523
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	

Примечание: настоящее приложение не распространяется на должности:

тренер, старший тренер, тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер по резерву сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта,

спортивной дисциплине), главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);
инструктор по спорту, инструктор-методист, старший инструктор-методист;
спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор.

**Размеры
минимальных окладов
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4112
2 квалификационный уровень	

**Размеры
минимальных должностных окладов
по общеотраслевым должностям руководителей,
специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4252
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы работников учреждений сферы
физической культуры и спорта, подведомственных министерству спорта
и молодежной политики Кировской области, дающего право
на установление выплат за стаж непрерывный работы

В общий стаж работы, дающий право на получение выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет, засчитывается:

- время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;

- время обучения работников физической культуры и спорта, образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с физкультурно-спортивными организациями и организациями и (или) образовательными организациями, осуществляющими деятельность в области физической культуры и спорта;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях и организациях физической культуры и спорта стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР.

При временном замещении выплата за стаж непрерывной работы начисляется к должностному окладу по основной работе.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, а также увеличение ее размера, осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа работы.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при учреждении. Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются локальным нормативным правовым актом учреждения.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы является трудовая книжка, а также иные документы, подтверждающие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение данной выплаты.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.
