



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЭССЕНТУКИ
Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.07.2020

г. Эссентуки

№ 895

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города Эссентуки

В соответствии с Федеральным Законом РФ от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановления администрации г. Эссентуки Ставропольского края от 31.05.2016 № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки», Постановлением администрации города-курорта Эссентуки Ставропольского края от 18.09.2019 г. №1393 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки», Уставом муниципального образования городского округа города-курорта Эссентуки, администрация города Эссентуки

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города Эссентуки.

2. Признать утратившим силу постановление администрации города Эссентуки от 05.12.2018 № 1582 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города Эссентуки».

3. Отделу по организационным и кадровым вопросам администрации города Эссентуки (Радинская Н.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города и Думы города в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Эссентуки Н.В. Попову

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования.

Глава города Эссентуки

А.Ю.Некрстов

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением администрации
города Ессентуки
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных Управлению физической культуры и спорта
администрации города Ессентуки

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол № 11, постановлением администрации города-курорта Ессентуки Ставропольского края от 31 мая 2016 г. № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки», Постановлением администрации города-курорта Ессентуки Ставропольского края от 27.11.2019 г. № 1684 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки».

Настоящее Положение носит обязательный характер для муниципальных учреждений города Ессентуки, подведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города Ессентуки, и разработано для использования указанными учреждениями при подготовке положений о системе оплаты труда работников учреждений.

Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждений осуществлять с учетом:

а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

б) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата, **приказ** Росстата от 19.11.2014 № 671 «Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального

статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»);

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

ж) мнения соответствующего профсоюза;

з) порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

и) систем нормирования труда, определяемых работодателем (учреждением) с учетом мнения представительного органа работников, первичных профсоюзных организаций или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

к) установление стимулирующих выплат молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

2. Основные принципы

В соответствии со ст. 129 ТК РФ определяется, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и

на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Гарантированными являются тарифная часть и компенсационные выплаты, а стимулирующие - переменная часть, зависящая от результатов.

При применении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться 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 учреждения, 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).

3. Нормирование труда

Под нормированием труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, понимается определение нормы труда (количества занимающихся в группах, уровень подготовки и пр.) на ставку (далее - тарифицирование), норма часов за ставку нормированной части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) составляет 24 часа в неделю. 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 (общее собрание работников учреждения, тренерский и методический советы), а также другая работа, предусмотренная Правилами внутреннего трудового распорядка. Нормы нагрузки должны быть указаны в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) - эффективных контрактах. Тарифицирование проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения с учетом следующих особенностей:

- тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (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 устанавливается распорядительным актом организации;

- нормирование труда производится с использованием следующих методов:

а) «подушного» или «подушевого» метода - по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией;

б) с использованием «почасового» метода оплаты труда – по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учёта рабочего времени;

в) по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального.

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами учреждений, 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 рекомендуется осуществлять 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 вклада в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

б) групповой метод работы, 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 государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

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

4. Формирование фонда оплаты труда

Настоящим Положением предлагается учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку:

1) формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств

местного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности;

2) фонд оплаты труда работников учреждений формировать на календарный год;

3) в структуру фонда оплаты труда включать три основных составляющих:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

- выплаты стимулирующего характера;

- выплаты компенсационного характера;

4) экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждений, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждений, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, и локальными нормативными актами учреждений;

5) на выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда.

В случае если месячная заработная плата работника, 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, то указанному работнику производится выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда. В соответствии со **статьей 37 Конституции РФ** каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

б) оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

7) 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 за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

8) увеличение (индексация), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения производить в соответствии с локальными нормативными актами учреждения на основании

нормативно-правовых актов администрации города Эссентуки, приказов учредителя, в пределах фонда оплаты труда, выделенного в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

5. Расчет размера заработной платы работников

Руководителям учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями **статьи 57 ТК РФ** и **приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»** следует конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Под ставкой заработной платы понимается фиксированный размер оплаты труда за выполнение норм определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников данного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и согласовывается с учредителем.

5.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов, служащих и рабочих учреждений

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта первого уровня

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	4318
2 квалификационный уровень	спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	5467

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5581
2 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер, тренер по адаптивной физической культуре; хореограф	5756
3 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников)	старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций,	6087

спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, тренер	
--	--	--

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию зданий; гардеробщик; дворник; кладовщик; контролер контрольно-пропускного пункта; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий; дезинфектор	4070
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	4151

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки,
-------------------------	---	-----------------------------------

		руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5620
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих плотник, сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5731
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5845
4 квалификационный уровень	Высококвалифицированные рабочие: газосварщик, оператор котельной, слесарь по КИП и автоматике, слесарь-ремонтник, старший оператор котельной, токарь, электрогазосварщик	6087

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные	Должности специалистов,	оклад
------------------	-------------------------	-------

уровни	отнесенные к квалификационным уровням	(должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационный уровень	дежурный (по залу и др.); делопроизводитель; кассир; секретарь	5620
2 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5731

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; техник по труду; техник-программист лаборант	5620
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5731

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инженер по нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист);	6396

	инженер-электроник (электроник); психолог; специалист по защите информации; специалист по связям с общественностью; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, специалист по ГТО.	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6671
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6715

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре;	5100
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков	5280
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	5388
4 квалификационный уровень	фельдшер; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра врача общей практики	5521
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра);	5800

	заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	
--	--	--

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
2 квалификационный уровень	Врач-специалист	6385
3 квалификационный уровень	врачи общей практики (семейные врачи)	6490
4 квалификационный уровень	старший врач	6800

**Профессиональная квалификационная группа
«Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием врач-специалист, провизор»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, кабинет)	8120

Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным **трудовым законодательством** Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности (далее - ФХД) учреждений - за счет субсидий местного бюджета, предоставленных на выполнение этими учреждениями муниципального задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.3. Согласно трудовому законодательству РФ работники учреждения

вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы тренеров по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем по каждому трудовому договору и не может превышать 20 часов в неделю, причем продолжительность непосредственно тренерской работы тренера по совместительству не может превышать 12 часов в неделю (половина нормы часов тренерской работы в неделю). Тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

5.4. Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки определяется в зависимости от объема недельной тренировочной работы. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Система оплаты труда в тренировочных группах, спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства (оплата по нормативу за каждого занимающегося) определяется учреждением, осуществляющим спортивную подготовку.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководства и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководства учреждения (комиссией), осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерских советов учреждений, осуществляющих спортивную подготовку.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, или приложением к соглашению о сотрудничестве между учреждениями, осуществляющими спортивную подготовку, и иных учреждений, участвующих в реализации программы спортивной подготовки.

5.5. Не допускается превышение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Управления физической культуры и спорта администрации города Эссентуки в отношении подведомственных муниципальных учреждений.

5.5.1. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющихся должностями муниципальной службы, Управления физической культуры и спорта администрации города Ессентуки определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Управления физической культуры и спорта администрации города Ессентуки на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы управления физической культуры и спорта администрации города Ессентуки и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления физической культуры и спорта администрации города Ессентуки доводится до руководителей подведомственных муниципальных учреждений, указанных в пункте 5.5 настоящего Положения.

5.5.2. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений, указанных в пункте 5.5 настоящего Положения, определяется путем деления установленного размера фонда оплаты труда работников подведомственного муниципального учреждения (без учета объема средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, предусматриваемых на оплату труда, и объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников подведомственного муниципального учреждения (без учета численности работников, оплата труда которых осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, а также в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

5.5.3. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений, указанных в пункте 5.5 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления физической культуры и спорта

администрации города Ессентуки.

5.5.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 5.1 настоящего Положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы; для работников, указанных в п. 5.5 настоящего Положения – с учетом соответствия пунктам 5.5.1 – 5.5.3 настоящего Положения.

6. Стимулирующий коэффициент к окладу (должностному окладу)

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, может быть применен коэффициент квалификации.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, например, олимпийский цикл - 4 года.

Применение всех коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации, на основании документов, подтверждающих квалификационную категорию. Размер выплат по коэффициенту к окладу (должностному окладу) следует определять путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы без учета объема фактической тренерской (педагогической - для тренеров-преподавателей) нагрузки на коэффициент.

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и «спортсмен-ведущий» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания в соответствии с приказами Министерства спорта Российской Федерации и Министерства физической культуры и спорта Ставропольского края.

Размеры коэффициента квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и «спортсмен-ведущий»:

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
0,1	0,25	0,5	1,0

7. Стимулирующие выплаты

7.1. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений; для работников, указанных в п. 5.5. настоящего Положения – с учетом соответствия пунктам 5.5.1. – 5.5.3. настоящего Положения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах («эффективных контрактах») работников (дополнительных соглашениях к трудовому договору работников).

7.2. Работникам учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

- а) за специализацию;
- б) за результативное участие в подготовке спортсмена и выступление самого спортсмена, спортсмена-инструктора в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных, всероссийских, межрегиональных, краевых спортивных соревнованиях;
- в) выплаты за подготовку спортсмена;

- г) выплаты молодым специалистам и наставникам;
- д) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- е) выплаты за качество выполняемых работ;
- ж) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- з) выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;
- и) выплата за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- к) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах сформированного за счет средств местного бюджета фонда оплаты труда работников учреждений, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам за специализацию устанавливаются в учреждениях, использующих наименование "Олимпийский" в размере 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.4. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных, всероссийских, межрегиональных, краевых спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

- тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку;
- тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена;
- заместителям руководителя учреждений, непосредственно отвечавших за подготовку спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значительных спортивных результатов.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное

участие в подготовке спортсмена (команды) и спортсмена-инструктора, участвующего в соревнованиях:

№ п/ п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки зароботной платы тренера, за результативну ю подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерско му составу (второй тренер)	иным специали стам
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
		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

№ п/ п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, за результативну ю подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерско му составу (второй тренер)	иным специали стам
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	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
	(сумма этапов или финал)	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, Спартакиада учащихся	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		Участие	-	-	-

№ п/ п	Статус официального спортивного соревнования (финалы)	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, за результативну ю подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерско му составу (второй тренер)	иным специали стам
2.4	Прочие региональные, межрегиональны е и всероссийские официальные спортивные соревнования (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
2.5	Краевые официальные соревнования	1-2	до 15	до 2	до 1
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	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3

№ п/ п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, за результативну ю подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерско му составу (второй тренер)	иным специали стам
	команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	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, 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 региональных, межрегиональны	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

№ п/ п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки зароботной платы тренера, за результативну ю подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерско му составу (второй тренер)	иным специали стам
	х и всероссийских официальных спортивных соревнованиях (юниоры и юниорки, юноши и девушки)				
3.5	Краевые официальные соревнования	1-2	до 15	до 2	до 1

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку спортсмена устанавливается 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), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

7.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава

применяются стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам, другим специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением, осуществляющим спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- до 50% к должностному окладу - молодому специалисту, трудовой стаж которого не превышает 3-х лет;

- до 10% тренеру-наставнику молодого специалиста.

7.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением, с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов на основании документов, подтверждающих критерии назначения выплаты по согласованию с учредителем.

Стимулирующие выплаты тренеру – преподавателю за передачу учащегося в УОР, ШВСМ или команду мастеров, при условии наличия подтверждающих документов о передаче, устанавливаются в размере 25% к должностному окладу, сроком до двух лет.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер и устанавливаются в процентах к должностному окладу тренеров и специалистов, либо в абсолютном размере.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	до 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	до 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	до 40

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставке заработной платы, устанавливаются работнику по результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии и показатели выплат за качество выполняемых работ приведены в Приложении №1 к данному Положению.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставке заработной платы работникам и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 3-х кратного размера

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах ФХД учреждений - за счет субсидий бюджета города Ессентуки, предоставленных на финансовое обеспечение выполнения этими учреждениями муниципального задания, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.6. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

7.7. Размеры выплат за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами:

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
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	50%

России», «Заслуженный мастер спорта СССР» За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	
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»	20%
Ученая степень доктор наук	50%
Ученая степень кандидат наук	30%

7.8. Выплаты работникам учреждений за сдачу норматива всероссийского комплекса «ГТО» устанавливается на основании подтверждающих документов на период одного года.

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Бронзовый значок	10%
Серебряный значок	15%
Золотой значок	20%

7.9. Устанавливается выплата за особые условия труда в размере 20% к окладам (должностным окладам), ставкам следующим категориям работников по адаптивной физической культуре, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии:

- тренер;
- инструктор - методист (включая старшего).

7.10. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений, осуществляющих 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.

Премирование работников учреждений, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты по итогам работы следует осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении и выплачивать один раз в год.

7.11. Все виды стимулирующих выплат, установленных настоящим разделом, исчисляются от должностного оклада и суммируются.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к должностному окладу работника не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах ФОТ работников учреждения и оформляются приказом руководителя учреждения.

8. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором (коллективным контрактом), локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах («эффективных контрактах») работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации; для работников, указанных в п. 5.5. настоящего Положения – с учетом соответствия пунктам 5.5.1. – 5.5.3. настоящего Положения.

8.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со **статьей 147 ТК РФ**.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

8.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника организации отрасли без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций отрасли за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организаций отрасли, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений осуществляются в пределах фонда оплаты труда и оформляются приказом руководителя.

9. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Предлагаются следующие варианты методик расчета оплаты труда тренерского состава.

1) При «почасовом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times Kn / 24, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными

актами учреждения (например: Положением об оплате труда, коллективным договором);

K_n - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) тренировочных занятий.

2) При «подушевом» методе расчет оклада (должностного оклада) (D_o) производится по формуле:

$$D_o = Об \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренная локальными нормативными актами учреждения,

n_1, n_2, \dots, n_n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k_1, k_2, \dots, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

3) при «групповом» методе расчет оклада (должностного оклада) (D_o) производится по формуле:

$$D_o = Об \times (g_1 \times r_1 \times v_1 + g_2 \times r_2 \times v_2 + \dots + g_n \times r_n \times v_n),$$

где

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами учреждения,

g_1, g_2, \dots, g_n - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

r_1, r_2, \dots, r_n - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу

(периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1).

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой:

Этап спортивной подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена
ВСМ	Весь период	45
ССМ	Свыше года	39
ССМ	До года	24
Т (СС)	Углубленной специализации (Т-2) свыше двух лет	15
	Начальной специализации (Т-1) до двух лет	9
НП	Свыше года (НП-2)	6
	До одного года (НП-1)	3

Сокращения, используемые в таблице:

НП - этап начальной подготовки;

Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

Примечание: Недельный режим тренировочной нагрузки определяется в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Наполняемость групп регламентируется федеральными стандартами, учитывая показатели минимального количества лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на различных этапах по видам спорта.

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

Для проведения тренировочных занятий на этапах: тренировочном, спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера могут, при необходимости, привлекаться дополнительные тренеры и другие специалисты в пределах тарификационной нагрузки основного тренера.

10. Системы оплаты труда заместителей руководителей

10.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

10.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этих учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждения, п. 5.5 настоящего Положения – с учетом соответствия пунктам 5.5.1 – 5.5.3 настоящего Положения.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

10.4. Заместителю руководителя производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие почетного или спортивного звания;
- за специализацию учреждения;
- за качество выполняемых работ в размере до 3-х кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- премиальные выплаты по итогам работ.

10.5 Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения, на основании решения постоянно действующей комиссии учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей за качество выполняемых работ, приведенных в Приложении №1 к данному Положению.

Соотношение средней заработной платы заместителей руководителей и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы заместителей руководителей и работников учреждений осуществляется на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей учреждений и средней заработной платы работников данных учреждений (без учета заработной платы руководителей и их заместителей) устанавливается правовым актом Управления физической культуры и спорта администрации города Ессентуки в кратности до 4.

11. Заключительные положения

11.1. При реализации учреждением программ спортивной подготовки следует руководствоваться Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и приказами Министерства спорта Российской Федерации об утверждении Федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

11.2. Все выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности (далее – ФХД) учреждений - за счет субсидий соответствующего бюджета города Эссентуки, предоставленных на выполнение этими учреждениями муниципального задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений устанавливается правовым актом управления физической культуры и спорта администрации города Эссентуки не более 40 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности данного учреждения, а также их непосредственные руководители: старший тренер-, тренер, методист, инструктор-методист.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения: директор, заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер, экономист, юрисконсульт.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности данного учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: уборщик служебных помещений, сторож, дворник, водитель, рабочие должности, медицинская сестра.

Управляющий делами
администрации города Эссентуки

Н.Н.Попова

Приложение №1
к Положению по оплате труда
работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных Управлению физической культуры и
спорта администрации города Эссентуки

Перечень критериев и показателей для распределения выплат
стимулирующего характера за качество выполняемых работ

1. Заместитель директора по учебной - воспитательной, методической,
спортивной - массовой работе

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг установленных муниципальным заданием учреждения	до 50
2	Достижение учреждением или его воспитанниками на профессиональных конкурсах, фестивалях и др. призовых мест (или лауреатов) на региональном, всероссийском, международном уровне	до 50
3	Успешная организация, проведение и участие в конференциях, семинарах, конкурсах, выставках, курсах повышения квалификации	до 30
4	Положительная динамика количества работников, активно применяющих современные спортивные технологии	до 20
5	Перевод нововведений в режим функционирования в результате успешной апробации	до 10
6	Участие в подготовке и проведении краевых спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	до 30
7	Отсутствие или положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	до 20
8	Повышение результативности выступлений учащихся на соревнованиях различного уровня (увеличение количества призовых мест, выполнений норм ЕВСК)	до 30

9	Информационная гласность деятельности школы (анонсы в СМИ, наличие сайта в Интернете)	до 20
10	Сотрудничество с общественными организациями, ВУЗами и другими соц. Институтами для профессионального самоопределения воспитанников	до 20
11	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся	до 20

2. Экономист

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний главного распорядителя к составленному прогнозу плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	до 30
2	Эффективное исполнение утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 60
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, эффективного и целевого использования бюджетных средств	до 50
4	Успешное использование автоматизированных программ для организации финансового учета и отчетности, и других информационных технологий	до 30
5	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 30
6	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (при отсутствии вины работников)	до 30
7	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов (при отсутствии вины работников)	до 30

8	Отсутствие обоснованных жалоб от работников учреждения по вопросам компетенции	до 10
9	Перевыполнение плана доходов учреждения по внебюджетной деятельности	до 50

3. Методист, инструктор-методист, старший методист, старший методист-инструктор

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Подготовка документов для участия в конкурсах различного ранга	до 30
2	Разработка методических материалов, рекомендаций, обобщение опыта, инновационная деятельность	до 30
3	Своевременное оформление наглядных пособий, обновление информационного стенда учреждения	до 20
4	Участие в разработке программ спортивной подготовки с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности	до 20
5	Организация и проведение мероприятий по обмену опытом между специалистами по физической культуре и спорту (семинары, открытые уроки, рефераты)	до 30
6	Достижение воспитанниками учреждения на профессиональных конкурсах призовых мест (или лауреатов) на: региональном всероссийском международном уровне	до 30 до 40 до 50
7	Сотрудничество с общественными организациями, ВУЗами и другими соц. Институтами для профессионального самоопределения воспитанников	до 20
8	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях и т.д. в целях повышения профессионального уровня	до 20
9	Высокий уровень организации оздоровительного отдыха обучающихся в каникулярное время	до 20

10	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны обучающихся	до 30
11	Организация индивидуальной работы с трудновоспитуемыми и детьми из неблагополучных семей	до 30
12	Выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг установленных муниципальным заданием учреждения	до 20

4. Старший тренер, тренер

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1.	Выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг установленных муниципальным заданием учреждения	до 20
2.	Наличие (в учебном году) спортсменов выполнивших нормативы: мастера спорта, кандидата в мастера спорта	до 40 до 30
3.	Успешная работа с обучающимися в спортивно-оздоровительных лагеря, участие учебно-тренировочных сборах (различного уровня)	до 20
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, детей	до 10
5.	Участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий, показательных выступлений	до 10
6.	Положительная динамика уменьшения случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	до 10
7.	Организация профилактики вредных привычек и отсутствие правонарушений со стороны обучающихся	до 10
8.	Организация индивидуальной работы с трудновоспитуемыми и детьми из неблагополучных семей	до 20
9.	Наличие спортивного класса	до 100

5. Спортсмен-инструктор, спортсмен

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1.	Отсутствие замечаний со стороны тренера по выполнению заданий, предусмотренных индивидуальным планом подготовки	до 100
2.	Отсутствие заболеваний из-за несоблюдения гигиенических и санитарных норм и требований	до 50
3.	Отсутствие «параллельного» зачета с другим регионом РФ	до 40
4.	Проведение мастер-классов, показательных выступлений для юных спортсменов в целях пропаганды спорта	до 30
5.	Достижение на профессиональных конкурсах, соревнованиях призовых мест на: региональном, всероссийском, международном уровне	до 50 до 60 до 70
6	Выполнение показателей критериев качества выполнения работ, оказания услуг установленных муниципальным заданием учреждения	до 20

6. Заместитель директора по АХР

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	до 30
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов	до 30
3	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	до 50
4	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сетей	до 30

5	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений учреждения	до 30
6	Участие в различных комиссиях по списанию материальных ценностей и т.д.	до 30
7	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостатков и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	до 40
8	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	до 30
9	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	до 30
10	Экономия потребляемых ресурсов по итогам календарного года	до 15

7. Заведующий хозяйством, специалист по охране труда, рабочие должности

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	до 30
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов	до 30
3	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	до 50
4	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сетей	до 30
5	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений учреждения	до 30
6	Участие в различных комиссиях по списанию материальных ценностей и т.д.	до 30
7	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостатков и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	до 40

8	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	до 30
9	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	до 30

8. Медицинские работники

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний от контролирующих органов по санитарному состоянию учреждения	до 50
2	Своевременное качественное оказание первой медицинской помощи в экстренных ситуациях	до 40
3	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание со стороны работников, обучающихся и их родителей	до 30
4	Отсутствие замечаний по учету и хранению медицинского оборудования и медикаментов, ведению отчетной документации по их движению	до 30
5	Медицинское обслуживание спортивно-массовых мероприятий различного уровня, внесенных в календарный план СММ	до 30
6	Проведение обучающих семинаров по спортивной медицине для сотрудников и учащихся учреждения	до 40
7	Повышение профилактической работы с учащимися по поддержанию здоровья	до 30
8	Использование в работе современных методов восстановления здоровья спортсменов	до 50

8. Уборщик, дворник

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений (со стороны администрации и служб города)	до 40
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны родителей, детей	до 40

3	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности и правил пожарной безопасности	до 30
4	Отсутствие замечаний по применению моющих и дезинфицирующих средств и соблюдение правил безопасного их использования	до 45
5	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	до 40

9. Сторож, дежурный, вахтер, администратор

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений, рабочего места и территории учреждения	до 40
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	до 40
3	Отсутствие краж по вине дежурного, сторожа и отсутствие замечаний по обеспечению режима тренировочного процесса на спортивных сооружениях	до 30
4	Обеспечение строгого соблюдения пропускного режима работы учреждения	до 50
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил техники безопасности	до 40
6	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	до 40

10. Юрисконсульт

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Своевременная и качественная подготовка документов по заключению договоров, контрактов, в том числе по результатам конкурсов, торгов и аукционов в соответствии с действующим законодательством	до 50
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, администрации и сотрудников учреждения	до 50

3	Организация и проведение семинаров, совещаний по разъяснению действующего законодательства	до 50
4	Досудебное урегулирование конфликтных ситуаций, предотвращение судебных (юридически обоснованных) разбирательств по вине учреждения	до 50
5	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	до 50
6	Наличие выигранных судебных дел в последней инстанции	до 50

11. Водитель, механик-водитель (персонал гаража)

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	до 30
2	Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и другой документации	до 30
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности	до 35
4	Отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля и строгое соблюдение норм содержания гаражных боксов	до 35
5	Отсутствие штрафов за нарушение ПДД	до 50
6	Выполнение дополнительных поручений руководителя учреждения	до 30

12. Делопроизводитель, секретарь

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	до 30
2	Своевременный учет входящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя	до 30
3	Своевременный учет исходящих документов в срок определенный визой руководителя	до 30
4	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг – в соответствии с	до 30

	требованиями	
5	Содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременному устранению неполадок)	до 20
6	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	до 35
7	Отсутствие жалоб работников, посетителей на деятельность делопроизводителя, секретаря	до 10

13. Прочие должности специалистов

№ п/п	Наименование критерия	к должностному окладу, %
1	Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	до 30
2	Успешная организация, проведение и участие в конференциях, семинарах, конкурсах, выставках, курсах повышения квалификации	до 20
3	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)	до 10
4	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	до 35
5	Отсутствие жалоб работников, посетителей на деятельность специалиста	до 10