

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального автономного учреждения**  
**«Спортивная школа «Водник» Находкинского городского округа**  
**(МАУ СШ «Водник» НГО)**

**1. Общие положения**

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа «Водник» Находкинского городского округа, подведомственного отделу по физической культуре и спорту администрации Находкинского городского округа (далее – учреждение) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития физической культуры и спорта в Находкинском городском округе, создания условий для использования принципов «эффективного контракта» при установлении единых принципов системы оплаты труда в муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа «Водник» Находкинского городского округа в области физической культуры и спорта.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;
- Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и

разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080);

от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрированными в Минюсте России 01.02.2008 № 11081);

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999

Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;

от 07.04.2014 № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер»;

от 08.09.2014 № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист»;

от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

от 29.10.2015 № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 года, протокол № 11);

- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Приморского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда с учётом категории работников, включая:

- размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня либо группы по оплате труда руководителей;

- размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу отдельным категориям работников;

- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), фиксированные размеры и условия установления

повышающих коэффициентов к окладу, а также размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе системы премирования работников спортивного учреждения, устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с учётом финансово-экономического положения в муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа «Водник» Находкинского городского округа.

1.5. Формирование системы оплаты труда работников учреждения и установление размера:

1.5.1. Повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении к окладу по занимаемой должности,

1.5.2. Выплаты компенсационного характера,

1.5.3. Стимулирующие выплаты, осуществляется с учётом финансово-экономического положения учреждения, исходя из утверждённого фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счёт всех источников финансирования. При этом руководителю учреждения запрещается устанавливать (начислять) работникам выплаты, указанные в подпунктах 1.5.3. пункта 1.5 настоящего Положения, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

1.6. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

1.7. При установлении настоящей системы оплаты труда в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения применяется принцип «эффективного контракта», в котором должны быть конкретизированы его должностные обязанности и условия оплаты труда, а также указаны показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат по итогам работы) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.8. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.9. Руководитель учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

1.9.1. В случае установления к должностным окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер должностного оклада работника определяется по формуле:

$Рор = Опкг + Опкг \times SUMПК$ , где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

1.9.2. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать с учётом

уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.12. Система оплаты труда в учреждении регулируется Положением об оплате труда работников МАУ СШ «Водник» НГО, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Находкинского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда.

1.13. На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в учреждении.

1.14. Установление и изменение систем оплаты труда работникам муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Водник» Находкинского городского округа при переводе на оплату по данному Положению осуществляется с учетом достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников. Снижение и (или) ухудшение размеров и условий оплаты труда работников учреждения не допускаются.

1.15. В целях настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда работников учреждения – совокупность норм, содержащихся в локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

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

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую

профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер;

премия – представляет собой денежную сумму, выплачиваемую работнику в качестве поощрения за достижения в работе, и носит стимулирующий характер. Указанная выплата может быть системной, разовой, периодической и выплачивается обычно по итогам работы;

социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работнику учреждения социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, социальные нужды;

фонд оплаты труда (далее ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов (далее ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов.

фонд надбавок и доплат (далее ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер.

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (надбавки и доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения;

вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

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

## **2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения**

2.1. В учреждении устанавливается нормативно-подушевое финансирование, в расчете на одного спортсмена фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой спортивной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам и утвержденного государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Находкинского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.3.1. Штатное расписание, составленное по унифицированной форме Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», утверждается приказом руководителя МАУ СШ «Водник» НГО и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, работников основного персонала, вспомогательного и административно-управленческого персонала и т.д.).

2.3.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Руководитель учреждения обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационное сопровождение мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения, в том числе соответствующих категорий основного персонала.

2.5. Заработная плата работника Учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.7. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы основному персоналу, вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой

должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложениях к настоящему Положению.

2.9. Нормирование труда основных работников (тренеров) осуществляется по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод).

### **3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);

3.1.2. 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) (далее - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в форме:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объёма работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплаты за сверхурочную работу;

3.1.3. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и выплачиваются в порядке и размере установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее пяти лет в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.2. В соответствии с частью 2 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации фиксированные размеры, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Положением об оплате труда работников

учреждения в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (часть 4 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Размеры, порядок и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат определяются с учётом финансово-экономического положения учреждения (пункт 1.5. настоящего Положения).

3.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

#### **4. Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях**

4.1. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением в соответствии с действующим законодательством.

4.2. В каждом учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

4.2.1. Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

4.3. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

#### **5. Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы работников основного персонала**

5.1. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В МАУ СШ «Водник» НГО разработан и утверждён перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы локальными нормативными актами.

5.1.1. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон



обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

5.2.1. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится с учетом доплаты в размере 23% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

5.2.2. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных организации на оплату труда работников.

5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

5.3.1. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5.3.2. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

5.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **6. Особенности оплаты труда работников, осуществляющих реализацию программы спортивной подготовки**

6.1. Нормирования труда осуществляется по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод).

6.2. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводить в соответствии с планом комплектования учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами учреждения.

6.3. Для правового, психолого-педагогического, научно-методического и

медицинского обеспечения спортивной подготовки лиц, проходящих спортивную подготовку, учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, может привлекать специалистов высших учебных заведений, других образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих научную подготовку, на условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договора оказания услуг.

6.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Находкинского городского округа.

## **7. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

7.1.1. На выплаты стимулирующего характера учреждению необходимо предусматривать средства в объеме не менее 30% фонда оплаты труда.

7.1.2. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения. При установлении выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.1.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности учреждения.

7.1.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении.

7.1.5. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

7.1.6. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

7.1.7. Выплаты стимулирующего характера необходимо осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых организацией на оплату труда работников.

7.1.8. Необходимо устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, осуществляющей спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию.

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

- тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим 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;

- заместителям руководителя спортивного учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

7.2. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса 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).

7.3. 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.

7.4. Выплаты за качество выполняемых работ необходимо производить в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых организацией;
- за наличие положительных отзывов о работе;

- по итогам работы организации: занятые с 1 по 3 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди организаций по профилю деятельности;
- выполнение государственных (муниципальных) задания учреждением;
- выплаты за достижения работников в сфере физической культуры и спорта, образования в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами.

7.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет необходимо устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет необходимо производить работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных государственных и муниципальных учреждениях Приморского края 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 приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

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 1 до 5 лет	5
Стаж работы от 5 до 10 лет	7,5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы свыше 15 лет	15

7.6. Размеры выплат за опыт и достижения работникам учреждения, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Размеры выплат за опыт и достижения работникам учреждений, имеющих государственные и ведомственные звания и награды

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 России", "Заслуженный мастер спорта СССР"	15 %

За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	10%
За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР"	5%
Наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук)	5%
Другие ведомственные награды и звания	5%

При наличии у работника нескольких оснований для выплаты к окладу (ставке заработной платы), установленные настоящей таблицей, выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

7.7. 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 государственных (муниципальных) задания;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью спортивного учреждения, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения, 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.

7.8. Премирование работников учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, 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.

7.8.1. Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного(муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.8.2. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя). Максимальный размер премиальной выплаты устанавливается по итогам работы и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы: в процентах к окладу (должностному окладу); в абсолютном размере.

7.8.3. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда учреждения на текущий финансовый год.

7.9. Работникам могут выплачиваться единовременные премии к личным юбилейным датам, к праздникам РФ, к выходу на пенсию. Данное премирование работников учреждения 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.

7.10. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

## 8. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

Для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, необходимо учитывать, что в рабочее время, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

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

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) необходимо сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения,

за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об 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.

8.1. 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.

8.2. При «подушевом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = OPKG \times [(n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n] / 100 \times Ks$$

где,

ОПКГ - оклад по ПКГ должности, предусмотренный 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 в реализации тренировочного 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).

**Ks** - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

8.2.1. Минимальное и максимальное количество занимающихся в одной группе и объем тренировочных занятий в группе устанавливается в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

8.2.2. Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена

Этап спортивной подготовки	СО	НП		Т(СС)		ССМ
		До одного года	Свыше года	Начальной специализации	Углубленной специализации	
Период	Весь период	До одного года	Свыше года	Начальной специализации	Углубленной специализации	Весь период
Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	3	3	5	8	14	23

Сокращения, используемые в таблице № 6:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

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

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства.

8.2.3. Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (**Ks**) (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 и неолимпийским дисциплинам - 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Приморского края – от 0,8 до 0,5.

8.2.3. Уровень соревновательной конкуренции необходимо определять по одному или нескольким следующим показателям:

- отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) Приморского края 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 Приморского края не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Данные нормативы целесообразно применять либо при расчете оклада (должностного оклада) (при подушном методе расчета), либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

8.3. Размер норматива оплаты труда тренера за результативную подготовку спортсмена необходимо устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами учреждения, осуществляющей спортивную подготовку.

8.3.1. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты необходимо соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами организации.

8.3.2. Заработная плата работников учреждений (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **9. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения**

9.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем один раз в год на начало календарного года и рассчитывается по формуле:

$$ДОр = ОПКГоп \times Ккр + Нму$$

где:

ДОр - должностной оклад руководителя,

ОПКГоп – оклад по ПКГ работника основного персонала,

Ккр – коэффициент кратности,

Нму – надбавка масштаба управления.

Коэффициент кратности для спортивных школ = 2,1.

Коэффициент кратности для учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха = 2,3.



К работникам основного персонала в спортивной школе относится тренер.

К работникам основного персонала учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха относится инструктор по спорту.

Надбавка масштаба управления определяется в зависимости от численности обучающихся в учреждении и наличии в оперативном управлении учреждения двух и более зданий (помещений), в которых осуществляется тренировочный процесс или мероприятия в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха, находящихся в территориальной отдаленности друг от друга (таблица 7).

Таблица № 7

## Надбавки масштаба управления руководителя

Надбавка масштаба управления в зависимости от количества обучающихся				
№	Численность обучающихся по состоянию на начало календарного года, человек	Надбавка масштаба управления, руб.	Количество зданий (помещений), шт.	Надбавка масштаба управления, руб.
1	до 500	500	2-3	1000
2	501 - 800	1000	4-5	1500
3	от 801	1500	Более 5	2000

Показатель численности обучающихся определяется по данным статистического отчета 5-ФК.

9.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров и руководителей структурных подразделений устанавливаются на 20% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

9.4. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежемесячная компенсационная выплата. Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливаются в трудовом договоре.

9.5. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты к должностному окладу:

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

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утвержденных работодателем.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемая

отделом по физической культуре и спорта администрации Находкинского городского округа. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждается приказом начальником отдела по физической культуре и спорта администрации Находкинского городского округа.

9.6. Конкретный размер стимулирующей выплаты заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

9.7. Размер стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру определяется в соответствии с имеющимся стажем работы в государственных и муниципальных учреждениях (организациях), в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, согласно п. 7.5. настоящего Положения.

## **10. Начисление и выплата заработной платы**

10.1. Заработная плата начисляется работникам учреждений в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

10.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

10.4. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

10.5. Выплата заработной платы в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. День выплаты заработной платы установлен 10 и 25 числа, каждого месяца и прописывается в трудовом договоре. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только в соответствии с федеральным законодательством.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

10.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

## **11. Другие вопросы оплаты труда**

11.1. Работники имеют право на оказание материальной помощи в пределах фонда экономии оплаты труда спортивного учреждения.

11.1.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель спортивного учреждения на основании письменного заявления работника.

11.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю спортивного учреждения и её конкретных размерах принимает отдел по физической культуре и спорту администрации Находкинского городского округа

11.3. Экономия фонда оплаты труда спортивного учреждения может быть направлена на осуществление выплат социального характера.

11.3.1. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами МАУ СШ «Водник» НГО, с учетом мнения представительного органа работников.

11.4. За задержку выплаты заработной платы руководитель МАУ СШ «Водник» НГО несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.