

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа по самбо и дзюдо»
(МБУ ДО «СШ «САМБО»)

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол
от «06» сентября 2023 г. № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «СШ «САМБО»
_____ А.А. Куприков
Приказом от «06» сентября 2023 г. №41-в

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО САМБО И ДЗЮДО»**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда распространяется на работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по самбо и дзюдо» (далее – Учреждения, МБУ ДО «СШ «САМБО»).

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

- эффективности работы;
- уровня заработной платы работников Учреждения;
- кадровой обеспеченности Учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников МБУ ДО «СШ «САМБО» устанавливается настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и города Александра.

1.4. Заработная плата работников МБУ ДО «СШ «САМБО» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника МБУ ДО «СШ «САМБО», осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Основной персонал - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, и их непосредственные руководители.

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

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

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, определены приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения

2.1. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей работников физической культуры и спорта:

- первого уровня – 4 045 рублей;
- второго уровня:
 - 7 904 рубля – для тренера-преподавателя;
 - 8 300 рублей – для всех должностей кроме тренера-преподавателя;
- третьего уровня – 10 149 рублей.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением администрации Александровского района «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

а) для должностей работников физической культуры и спорта - по уровню образования; по стажу работы; за квалификационную категорию для должностей «тренер-преподаватель»; по занимаемой должности; по нагрузке; по специфике;

б) для должностей служащих - по уровню образования; по занимаемой должности; по стажу работы; по специфике;

в) для профессий рабочих - по занимаемой должности; по стажу работы; по специфике.

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников МБУ ДО «СШ «САМБО» устанавливаются в соответствии с методикой расчета, согласно приложению №2 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда работников МБУ ДО «СШ «САМБО», которые не предусмотрены приложением №1 к настоящему Положению, регулируется соответствующими отраслевыми положениями по оплате труда работников соответствующих муниципальных учреждений с учетом коэффициента специфики согласно таблице №5 приложения №2 к настоящему Положению.

2.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения производится:

- при увеличении заработной платы работникам бюджетной сферы;

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при присвоении почетного (спортивного) звания - со дня подписания соответствующего приказа.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Руководитель Учреждения обязан:

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

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих тренерско-преподавательскую работу, тарификационные списки согласно приложению №3 к настоящему Положению;

- в случаях, предусмотренных п. 2.5 настоящего Положения, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

3. Особенности установления объема нагрузки в МБУ ДО «СШ «САМБО», реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки

3.1. Объем нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества занимающихся на каждом этапе подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификационным списком (для тренеров-преподавателей учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки).

Нагрузка тренеров-преподавателей и других работников, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения на год.

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

Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Для тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, норма непосредственно тренерско-преподавательской работы за ставку

заработной платы определяется в размере 24 часа в неделю.

Не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора непосредственно тренерско-преподавательская работа свыше ставки, осуществляемая в одной и той же организации в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, в том числе при установлении коротких перерывов между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, воспитательная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Под тренерско-преподавательской нагрузкой работников следует понимать тренерско-преподавательскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам спорта, установленную дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки) и текущий контроль ее выполнения.

Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода и устанавливается распорядительным актом организации.

Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде) по инициативе работодателя, за исключением ее изменения, связанного с изменением количества часов по планам работы, графикам спортивной подготовки, изменением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерско-преподавательской нагрузки работников на следующий год (учебно-тренировочный период) обеспечивается сохранение преемственности в подготовке спортсменов без ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

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

3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается в соответствии со статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.4. Предельный объем тренерско-преподавательской нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом учредителя учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения. Тренерско-преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников является внутренним совместительством.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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).

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

4.5. 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):

4.5.1. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

4.5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

4.5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором,

локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

4.6. Переработка рабочего времени в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Стимулирующие выплаты включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации (не менее 20% фонда оплаты труда), а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- тренерам-преподавателям организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта. При установлении стимулирующих выплат учитываются требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки и примерных дополнительных образовательных программах спортивной подготовки;

- тренерам-преподавателям организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в другую организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

- тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки;

- тренерам-консультантам, оказывающим практическую помощь тренеру-преподавателю при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- заместителям руководителя Учреждения, непосредственно отвечающим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно не задействованным в организации, реализации и (или) контроле реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, но обеспечивающим непрерывный процесс спортивной подготовки (например: административно-управленческий и обслуживающий персонал организации), оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Стимулирующая выплата за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса 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 работнику стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- тренерам-преподавателям и иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства - в размере до 10% должностного оклада;

- работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, - в размере до 10% должностного оклада;

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный тренер РСФСР» или

награжденным государственными наградами, - в размере до 20% должностного оклада;

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер спорта России», - в размере до 20% должностного оклада;

- работникам, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», - в размере до 15% должностного оклада;

- работникам, награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта», - в размере до 10% должностного оклада;

- работникам, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», - в размере до 15% должностного оклада;

- работникам, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», - в размере до 10% должностного оклада;

- кандидатам наук по профилю деятельности - в размере до 20% должностного оклада;

- докторам наук по профилю деятельности - в размере до 50% должностного оклада.

Работникам, имеющим почетное (спортивное) звание и ученую степень, выплата за качество выполняемых работ осуществляется по каждому основанию.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении премиальных выплат по итогам работы учитывается:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, осуществляющего реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки (учебно-тренировочные мероприятия, спортивные соревнования, подготовка организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, к новому учебно-тренировочному сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

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

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

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения. При этом в локальном нормативном акте Учреждения устанавливается максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы. Размер премиальной выплаты исчисляется в процентах к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере. Премияльные

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

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций.

6. Иные выплаты

6.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта Учреждения, утвержденного работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

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

6.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава применяются выплаты молодым специалистам, а также тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник).

Под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в физкультурно-спортивной организации.

Выплаты молодым специалистам и их наставникам включают в себя выплаты с учетом нагрузки до прохождения ими аттестации (присвоения квалификационной категории):

- до 50% к должностному окладу - молодому специалисту (в течение первых 4 лет);

- от 10 до 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику (но не более 3 лет).

6.4. Размеры выплат, указанных в пункте 6.3, начисляются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений.

7. Оплата труда руководителя МБУ ДО «СШ «САМБО», И его заместителей

Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым учредителем на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской

Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» и устанавливаются в соответствии с пунктом 1.1 приложения №2 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и перечнем видов выплат компенсационного характера.

Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения стимулирующие выплаты с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем.

На заместителей руководителя и главного бухгалтера распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с пунктом 1.6 приложения №2 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты устанавливаются для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения с учетом показателей, определяемых локальным нормативным актом Учреждения.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не должен превышать 4.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей Учреждений и средней заработной платы работников списочного состава Учреждений рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в Учреждениях рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

8. Порядок определения уровня образования

Уровень образования работника определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую он получил (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление ему должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное

образование.

Окончание трех полных курсов образовательной организации высшего образования дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9. Порядок определения стажа работы

Трудовой стаж работника определяется в соответствии с трудовой книжкой, а также сведениями о его трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

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

1. Основной персонал

1. Для спортивных школ дополнительного образования:

- тренер-преподаватель;
- инструктор по спорту;
- инструктор-методист;
- должности рабочих, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- должности специалистов и служащих, за исключением работников бухгалтерии, предусмотренные в разделах "Должности специалистов" и "Должности других служащих (технических исполнителей)" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).

2. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя учреждения;
- главный бухгалтер.

2. Должности специалистов:

- администратор;
- бухгалтер;
- механик;
- специалист по кадрам;
- специалист в области охраны труда;
- хореограф;
- иные специалисты, предусмотренные в разделе «Специалисты» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998г. №37, приказы Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012г. № 559н, от 15.08.2011г. № 916н).

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

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

Минтруда РФ от 21.08.1998 №37).

3. Вспомогательный персонал

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- водитель автомобиля;
- водитель снегохода 3-го разряда;
- дворник;
- уборщик производственных и служебных помещений; - уборщик территорий;
- слесарь-сантехник;
- сторож (вахтер);
- кладовщик 1-го разряда;
- иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и профессиональными стандартами.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБУ ДО «СШ «САМБО»

1. Схема расчета должностных окладов руководителя, заместителей руководителя МБУ ДО «СШ «САМБО»

1.1. Должностные оклады руководителя Учреждения устанавливаются в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения возглавляемого и составляют до 5 размеров средней заработной платы.

Конкретный размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается учредителем.

1.2. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу, определен приложением №1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности.

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

1.4. При расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя применяется среднемесячная численность работников Учреждения.

При определении среднемесячной численности работников Учреждения учитывается среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

В численности работников Учреждения, работающих на условиях

полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

Работники Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.5. При определении средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются выплаты.

Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения

определяется путем деления суммы должностных окладов и стимулирующих выплат работников основного персонала Учреждения за отработанное время на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

1.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2. Схема расчета должностных окладов общепрофессиональных должностей служащих

Должностные оклады общепрофессиональных должностей служащих рассчитываются по формуле:

$ДО = БО \times Коб \times Кст \times Кд \times Ксп$, где:

ДО - должностной оклад;

БО - базовый должностной оклад;

Коб - коэффициент уровня образования (согласно таблице N 2);

Кст - коэффициент стажа работы (согласно таблице N 2);

Кд - коэффициент занимаемой должности (согласно таблице N 1);

Ксп - коэффициент специфики (согласно разделу 5 настоящей Методики).

Таблица N 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный (по залу, комнате отдыха водителей автомобилей и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, экспедитор
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, техник-программист
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория

4 квалификационный уровень	1,96	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) должностей работников физической культуры и спорта

Должностные оклады работников физической культуры и спорта рассчитываются:

- для работников учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, по формуле:

$$ДО = БО \times Коб \times Кст \times Ккв \times Кд \times Кнаг \times Ксп, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад;

БО - базовый должностной оклад;

Коб - коэффициент уровня образования (согласно таблице N 2);

Кст - коэффициент стажа работы (согласно таблице N 2);

Ккв - коэффициент за квалификационную категорию для должности «тренер-преподаватель» (согласно таблице N 2);

Кд - коэффициент занимаемой должности (согласно таблице N 3);

Кнаг - коэффициент нагрузки (согласно таблице N 6) для тренеров-преподавателей;

Ксп - коэффициент специфики (согласно разделу 5 настоящей Методики).

Таблица N 2

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Повышающий коэффициент
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее профессиональное образование	1,0

Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию <*>	Квалификационная категория:	
	Соответствие занимаемой должности	1,4
	первая категория	1,55
	высшая категория	1,75

<*> - применяется только для должностей «тренер-преподаватель»;

Таблица N 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	инструктор по спорту
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист, тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Старшие: тренер-преподаватель

4. Схема расчета должностных окладов работников общепрофессиональных рабочих профессий

Должностные оклады работников общепрофессиональных рабочих профессий рассчитываются по формуле:

$ДО = БС \times Кст \times Кд \times Ксп$, где:

ДО - должностной оклад;

БС - базовая ставка заработной платы;

Кст - коэффициент стажа работы (согласно таблице N 2);

Кд - коэффициент занимаемой должности (согласно таблице N 4);

Ксп - коэффициент специфики (согласно разделу 5 настоящей Методики).

Таблица N 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 1-й квалификационный разряд; 1,04 - 2-й квалификационный разряд; 1,09 - 3-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)

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

5. Коэффициент специфики

Коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, работникам общепромышленных рабочих профессий и служащим учреждений физкультурно-спортивной направленности.

Таблица N 5

Перечень учреждений	Повышающие коэффициенты специфики
1	2
1. Спортивные школы дополнительного образования:	
- для тренеров-преподавателей	1,15
- для инструкторов-методистов	1,2
- для инструктора по спорту	1,2
- для должностей служащих	1,2
- для профессий рабочих	1,2

Таблица N 6

**Коэффициент
нагрузки тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося
на этапах подготовки**

Этап подготовки	Период обучения	Коэффициент нагрузки (оплата труда тренера-преподавателей за подготовку одного занимающегося)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1. Спортивно-оздоровительный этап; осуществление организации и проведения спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения	Весь период	0,022	0,022	0,022
2. Этап начальной подготовки	Первый год	0,03	0,03	0,03
	Второй год	0,036	0,036	0,036
	Третий год	0,038	0,038	0,038
3. Учебно-тренировочный этап	Первый год	0,05	0,045	0,04
	Второй год	0,07	0,065	0,05
	Третий год	0,09	0,08	0,07
	Четвертый год	0,11	0,095	0,08
	Пятый год	0,13	0,11	0,09
4. Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	0,17	0,16	0,14
	Свыше года	0,25	0,2	0,18
5. Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	0,3	0,25	0,2

Примечания:

1) виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1 группа видов спорта - базовые виды спорта (дисциплины);

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

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

2) требования к объему учебно-тренировочного процесса и соревновательной деятельности, наполняемости групп на этапах спортивной подготовки определяются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными приказами Министерства спорта Российской Федерации (далее - федеральные стандарты);

3) общегодовой объем учебно-тренировочной нагрузки, предусмотренный федеральными стандартами, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%;

4) при зачислении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровне их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов;

5) в видах спорта, включенных в первую и вторую группы, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, дополнительные тренеры-преподаватели. 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, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, осуществляется в соответствии с программой, планом комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения. Оплата труда тренеров-преподавателей по

смежным видам спорта и дополнительных тренеров-преподавателей производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения в соответствии с установленными им должностными окладами с учетом нагрузки;

б) максимальная наполняемость групп в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку по командным игровым видам спорта, на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) подготовки может быть увеличена до 20 человек, на этапе совершенствования спортивного мастерства - до 18 человек;

7) дополнительная работа по проведению занятий с лицами, проходящими спортивную подготовку, за временно отсутствующего тренера-преподавателя является совмещением. В порядке совмещения допускается одновременное проведение учебно-тренировочных занятий с лицами, проходящими спортивную подготовку в группах на разных этапах спортивной подготовки, если:

- объединенная группа состоит из лиц, проходящих спортивную подготовку на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) первого и второго года спортивной подготовки;

- объединенная группа состоит из лиц, проходящих спортивную подготовку на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) с третьего по пятый год спортивной подготовки и этапе совершенствования спортивного мастерства;

- объединенная группа состоит из лиц, проходящих спортивную подготовку на этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства.

При этом должны быть соблюдены все нижеперечисленные условия:

- не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

- не превышен максимальный количественный состав объединенной группы (максимальный количественный состав объединенной группы определяется по группе, имеющей меньший показатель наполняемости согласно программе).

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

_____ (полное наименование учреждения)

по состоянию на _____ года

№	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Базовый оклад (базовый должностной оклад)	Стаж работы	Наличие квалификационной категории, действительна до	Повышающие коэффициенты						Должностные оклады	Количество часов в неделю	Тренировочная группа			Компенсационные выплаты	Месячный фонд оплаты труда	Почетные и спортивные звания, качество выполняемых работ
						Уровня образования	Стажа работы	Квалификационная категория	Занимаемой должности	Специфики	Нагрузки			Название группы	Количество занимающихся	Нагрузка за группу %			
1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Директор _____