



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА РЯЗАНИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16 марта 2020 г.

№ 1006

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 39, 41 Устава муниципального образования – городской округ город Рязань, администрация города Рязани **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Штевнину Н.Н.

Глава администрации



Е.Б. Сорокина

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации города Рязани
от 14 марта 2020 г. № 1006

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и массовому спорту администрации города Рязани (далее - Примерное положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и массовому спорту администрации города Рязани (далее - учреждение).

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области и муниципальными нормативными правовыми актами с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и рекомендаций трехсторонней комиссии города Рязани по регулированию социально-трудовых отношений;

- взаимосвязи заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;

- Примерного положения;

- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации или Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости

от выполняемого им объема работы.

1.8. По отдельным должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.9. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.10. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

- размеры должностных окладов (ставок) (далее - должностные оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

2.1.3. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты (коэффициент квалификации, коэффициент специфики работы) к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования

должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

2.1.5. Повышающий коэффициент квалификации.

Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу работника учреждения устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетенции и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на размер коэффициента квалификации по соответствующей категории. Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Показатели квалификации	Размер коэффициента квалификации
1	2
Высшая категория	0,8
Первая категория	0,5
Вторая категория	0,3

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

2.1.6. Повышающий коэффициент специфики работы.

Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для специализированных отделений, а также по олимпийским видам спорта, рекомендуется устанавливать в размере 15% к должностному окладу тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений, с учетом объема фактической тренерской нагрузки (надбавка устанавливается тренерам по олимпийским видам спорта).

Работникам физкультурно-спортивных организаций, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать в размере 20% к должностному окладу.

2.1.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.2. Порядок и условия оплаты труда тренеров и иных работников сферы физической культуры и спорта

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности «тренер», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Рекомендуемые размеры должностных окладов тренеров и иных работников сферы физической культуры и спорта приведены в приложении № 1 к Примерному положению.

2.2.2. Работникам учреждений, занимающих должности «тренер», рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию (в соответствии с пунктом 2.1.5. Примерного положения);
- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6. Примерного положения);

2.2.3. Установление месячной заработной платы тренерам производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона).

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника учреждения вносятся соответствующие изменения.

Тренерам, инструкторам-методистам и иным работникам организаций спортивной подготовки устанавливается продолжительность рабочей недели в 40 часов.

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

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) 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.

2.2.4. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. Норма часов непосредственно тренерской работы является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного организацией объема тренерской нагрузки в неделю.

2.2.5. Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного (спортивного сезона) и устанавливать 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) рекомендуется 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.

2.2.6. Иная работа тренера, вытекающая из его должностных обязанностей, является обязательной, неотъемлемой частью тренерской работы и направлена на качественное выполнение тренерской работы и повышение профессионального уровня тренера.

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

2.2.8. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной работы.

2.2.9. Не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора выполнение за дополнительную плату в одной и той же организации тренерской работы (должностных обязанностей) в повышенном объеме в пределах допустимой продолжительности рабочего времени.

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

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

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

2.2.12. Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом должностной оклад с учетом тренерской нагрузки рассчитывается, исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих

2.3.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих (далее - специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Рекомендуемые размеры должностных окладов специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к Примерному положению.

2.3.2. Специалистам и служащим рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты к должностным окладам по занимаемой должности.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников профессий рабочих

2.4.1. Размеры должностных окладов работников учреждений профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников профессий рабочих приведены в приложении № 3 к Примерному положению.

2.4.2. Работникам учреждений профессий рабочих рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты к должностным окладам по занимаемой должности.

2.5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

2.5.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Рекомендуемые размеры должностных окладов медицинских работников учреждений приведены в приложении № 4 к Примерному положению.

2.5.2. Медицинским работникам учреждений рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- за квалификационную категорию (в соответствии с пунктом 2.1.6. Примерного положения);
- по занимаемой должности (согласно приложению № 4 к Примерному положению).

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия 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 учреждения.

2.6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.6.4. Для работников учреждений за работу в особых условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - до 12%;
- за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда - в размере до 24%.

Конкретный размер доплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждений, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривается установление этой надбавки. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочего места рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6.7. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

2.6.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

При выполнении работником учреждения со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам учреждений со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель учреждения обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.6.9. Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.10. Доплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.12. Доплаты, предусмотренные пунктами 2.6.9. - 2.6.11. Примерного положения, устанавливаются на срок, не превышающий одного года. Решения о применении указанных доплат принимаются руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

2.6.13. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.14. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается работникам, привлекающимся к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать задачам учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.7.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.7.3. В учреждении рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;
- за участие в реализации в экспериментальных и инновационных проектах;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса и включает в себя следующие критерии:

- за подготовку (участие в подготовке) спортсмена высокого класса;
- за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе

организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

- за подготовку спортсмена, заключившего трудовой договор с региональным центром спортивной подготовки, по базовым видам спорта на срок действия вышеуказанного договора.

- за результативное участие в подготовке спортсмена по видам спорта, включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований;

- за выполнение программ спортивной подготовки;

- за качество спортивной подготовки;

- за подготовку спортсмена не менее 2 лет, достигшего высокого результата в официальных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результата;

- за результативность и успешность занимающихся спортсменами (динамика достижений);

- за эффективность организации тренировочного, учебно-тренировочного процессов;

- за профессиональную переподготовку работника;

- за участие в методической, научно-исследовательской работе;

- за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта.

Указанные критерии являются примерными, их перечень может быть изменен и дополнен в соответствии с целями и задачами учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Учреждение вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию исходя из целей, задач и параметров муниципального задания.

Выплата за подготовку (участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

- а) в размере 4000 рублей - работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

- б) в размере 3500 рублей - работникам учреждений, имеющим государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»;

- в) в размере 2500 рублей - работникам учреждений, имеющим почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

- г) в размере 2000 рублей - работникам учреждений, имеющим почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

- д) в размере 1500 рублей - работникам учреждений, имеющим ведомственные награды, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России»,

«Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»;

е) в размере 1500 рублей - работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения;

ж) в размере 1000 рублей - работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения.

Работникам учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

Работникам учреждений, имеющим несколько почетных званий, выплаты за качество выполняемых работ производятся по одному из вышеперечисленных оснований по выбору работника.

2.7.6. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в учреждениях устанавливается согласно разработанному в учреждении положению об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

Рекомендуемые выплаты к должностному окладу за стаж непрерывной работы в учреждениях:

- стаж работы от 3 до 5 лет -3%;
- стаж работы от 5 до 10 лет -5%;
- стаж работы от 10 до 20 лет -10%;
- стаж работы от 20 до 25 лет -20%;
- стаж работы свыше 25 лет -25%.

2.7.7. Стимулирующую выплату молодым специалистам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение спортивной подготовки, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать к должностному окладу в размере до 50 %, если они отвечают одновременно требованиям:

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

- состоят в трудовых отношениях с учреждением;

- имеют по основной работе не менее установленной действующим законодательством нормы часов работы за ставку заработной платы.

Рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера за наставничество над молодым специалистом до 15% к должностному окладу.

2.7.8. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения.

2.7.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- активное участие в культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятиях;
- участие в организации и проведении культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий;

- достижение спортсменами высоких спортивных результатов в соревнованиях различного уровня;

- активная работа с общественными организациями по проблемам развития физической культуры и спорта;

- методическая работа, обобщение передового опыта, работа по написанию программ спортивной подготовки.

2.7.10. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не более 30%

фонда оплаты труда.

2.7.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены (за исключением выплат, предусмотренных пунктами 2.7.5. Примерного положения).

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и устанавливается путем умножения коэффициента кратности на среднюю заработную плату основного персонала возглавляемого им учреждения. Величина коэффициента кратности устанавливается по показателям согласно приложению № 5 к Примерному положению.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани определяется приказом начальника управления по физической культуре и массовому спорту администрации города Рязани.

Порядок расчета средней заработной платы работников основного персонала муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани приведен в приложении № 6 к Примерному положению.

3.2. Администрация города Рязани может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях учреждения вправе в пределах фонда оплаты труда создать премиальный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям в размере, не превышающем 5% фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Неиспользованные средства премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

Конкретный процент премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается приказом управления по физической культуре и массовому спорту администрации города Рязани на текущий год.

3.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера руководителей учреждений определяются постановлением администрации города Рязани.

3.4. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.5. Целевые показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки эффективности работы руководителей учреждений устанавливаются постановлением администрации города Рязани.

3.6. Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителей учреждений следует определять с учетом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителей и работников учреждений.

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

3.9. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.6. Примерного положения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру выплачиваются в порядке, предусмотренном Положением о премировании, разработанном в учреждении, в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и работников учреждения, (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани от 30.12.2016 № 5990 «Об установлении максимального размера предельного уровня и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Рязани и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений»

4. Иные выплаты

4.1. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника учреждения и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается в соответствии с распоряжением администрации города Рязани на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из ассигнований бюджета города Рязани, предусмотренных на оплату труда на соответствующий финансовый год.

5.3. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности отрасли, совершенствование систем оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

Рекомендуемые размеры
должностных окладов, повышающих коэффициентов
тренеров и иных работников сферы физической культуры и спорта

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.	Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		4381	
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,1
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер по адаптивной физической культуре, хореограф, или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,11
3 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер по адаптивной физической культуре или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,11

Рекомендуемые размеры
должностных окладов, повышающих коэффициентов работников,
занимающих должности специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.	Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		2426	
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,1
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		2548	
1 квалификационный уровень	Администратор, техник, инспектор по кадрам, техник по труду		0,1
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,15
4 квалификационный уровень	Механик или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,17
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		3154	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер, инженер-энергетик, психолог, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,57

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,87
----------------------------------	---	--	------

Рекомендуемые размеры
должностных окладов, повышающих коэффициентов профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.	Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		2305	0,1 - 2 квалификационный разряд; 0,11 - 3 квалификационный разряд
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или должности в соответствии с профессиональными стандартами		
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) или должности в соответствии с профессиональными стандартами		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		2366	0,1 - 5 квалификационный разряд 0,15 - 6 квалификацион
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или должности в соответствии с профессиональными стандартами		
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено		

уровень	присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или должности в соответствии с профессиональными стандартами		ный разряд; 0,20 - 7 квалификацион ный разряд
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,4
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,6

Рекомендуемые размеры
должностных окладов, повышающих коэффициентов медицинских работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.	Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		3441	
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,3
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,6
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		5016	
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,3

Показатели и порядок
установления коэффициента кратности для расчета
размеров должностных окладов руководителей муниципальных
учреждений физической культуры и спорта

Коэффициент кратности по оплате труда руководителей муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани устанавливается работодателем по представлению управления по физической культуре и массовому спорту администрации города Рязани по следующим показателям:

1. Численность занимающихся в учреждении на конец отчетного года:

Численность занимающихся	Коэффициент кратности
до 400 чел.	1,4
от 400 до 1000 чел.	1,5
от 1000 до 1500 чел.	1,55
от 1500 до 2000 чел.	1,6
от 2000 до 2500 чел.	1,7
свыше 2500 чел.	2,0

2. Наличие занимающихся, ставших победителями спортивных олимпиад, спартакиад, соревнований:

- на муниципальном, региональном не менее 10% - коэффициент кратности - 0,1
- общероссийском и международном уровнях, не менее 5% - коэффициент кратности - 0,20.

3. Наличие 90% тренерского состава, имеющего категории, - коэффициент кратности - 0,30.

Сумма коэффициентов кратности по каждому из оснований определяет коэффициент кратности, используемый для расчета размера должностного оклада руководителя.

Порядок
расчета средней заработной платы работников основного
персонала муниципальных учреждений физической
культуры и спорта города Рязани

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

2. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

4. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам основного персонала учреждения.

5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работникам основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 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 основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

8. Работники основного персонала 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 основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников учреждения 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 учреждения за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

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