



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА РЯЗАНИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 августа 2023 г.

№ 11337

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (спортивные школы) города Рязани

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 39, 41 Устава муниципального образования – городской округ город Рязань, решением Рязанской городской Думы от 29.05.2023 № 133-III «О досрочном прекращении полномочий главы администрации города Рязани Е.Б. Сорокиной», постановлением администрации города Рязани от 30.05.2023 № 7435 «Об исполнении обязанностей главы администрации города Рязани», 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 дополнительного образования (спортивные школы) города Рязани согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации города Рязани:

- от 12.03.2020 № 1006 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани»;

- от 01.09.2020 № 3134 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани», утвержденное постановлением администрации города Рязани от 12.03.2020 № 1006»;

- от 24.10.2022 № 8530 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Рязани», утвержденное постановлением администрации города Рязани от 12.03.2020 № 1006».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2023.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Крохалеву Л.А.

И.о. главы администрации



В.Е. Артемов

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации города Рязани
от 22 августа 2023 г. № 11334

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (спортивные школы) города Рязани

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (спортивные школы) города Рязани (далее - Примерное положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (спортивные школы) 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;
- порядка аттестации работников учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечение взаимосвязи заработной платы каждого работника с его квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда без ограничения ее 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 педагогических работников	Размер коэффициента квалификации тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта
1	2	3
Высшая категория	до 0,8	до 0,8
Первая категория	до 0,5	до 0,5
Вторая категория	-	до 0,3

Присвоение педагогическим 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 соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.1.6. Рекомендуемый 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 тренерско-преподавательского состава, имеющего непосредственное отношение к организации работы указанных отделений, с учетом объема фактической тренерско-преподавательской нагрузки (надбавка устанавливается тренерам-преподавателям по олимпийским видам спорта).

Работникам учреждений, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать коэффициент специфики к должностному окладу в размере 20%.

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.

2.1.8. Работникам учреждения с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности педагогических работников и работников физической культуры и спорта, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования» и от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников физической культуры и спорта».

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

2.2.2. Работникам учреждений, занимающим педагогические должности и должности иных специалистов в области физической культуры и спорта 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-преподавателям производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона).

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

Продолжительность рабочей недели педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При определении учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается ее объем по выполнению тренерско-преподавательской работы во взаимодействии с учащимися по видам (формам) обучения, применяющимися при реализации дополнительной образовательной программы спортивной подготовки в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам

спорта.

В рабочее время тренеров-преподавателей включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа с учащимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с учащимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

2.2.4. Тренерам-преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Норма часов непосредственно учебной (преподавательской) работы является расчетной величиной для исчисления тренерам-преподавателям заработной платы за месяц, с учетом установленного организацией, объема учебной (тренировочной) нагрузки в неделю.

2.2.5. Объем учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей рекомендуется определять ежегодно на начало учебного года и устанавливать распорядительным актом учреждения.

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

Объем учебной (тренировочной) нагрузки работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества учащихся, групп.

При определении объема учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей на следующий учебный год рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке учащихся, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества учащихся, групп.

Об изменении объема учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей (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 учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.2.6. Иная работа тренера-преподавателя, вытекающая из его должностных обязанностей, является обязательной, неотъемлемой частью учебной (преподавательской) работы и направлена на качественное ее выполнение и повышение профессионального уровня тренера-преподавателя.

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

2.2.8. За тренерско-преподавательскую 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 тренерско-преподавательской работы.

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

2.2.10. Допускается одновременно работа двух и более тренеров-преподавателей, а также иных работников с одними и теми же учащимися, закрепленными одновременно за несколькими тренерами-преподавателями с учетом специфики избранного вида спорта,

в соответствии с образовательными программами.

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. Допускается проведение учебных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно с учащимися на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом должностной оклад с учетом педагогической нагрузки рассчитывается, исходя из объема учебно-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 Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

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

Рекомендуемые размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемой должности специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к Примерному положению.

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».

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

Рекомендуемые размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемой должности работников профессий рабочих приведены в приложении № 3 к Примерному положению.

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 2.1.5 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;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, 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%;

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. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, на который она устанавливается работнику, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.9. 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.

2.6.10. 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 учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы измеряемых качественными и количественными показателями.

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;
- молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.7.4.1. За переход учащегося на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных

сборных команд Рязанской области, Российской Федерации.

2.7.4.2. За реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом этапе спортивной подготовки согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта.

2.7.4.3. За подготовку учащегося, обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, и заключившего трудовой договор с региональным центром спортивной подготовки по базовым видам спорта.

2.7.4.4. За подготовку учащегося по видам спорта, включенным в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований.

2.7.4.5. За эффективность организации учебно-тренировочного процесса.

2.7.4.6. За повышение квалификации, профессиональную переподготовку работника.

2.7.4.7. За участие в методической работе.

2.7.4.8. За организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.7.4.3, устанавливаются на срок действия трудового договора с региональным центром спортивной подготовки.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 2.7.4.1, 2.7.4.2, 2.7.4.4, 2.7.4.5, 2.7.4.6, 2.7.4.7, 2.7.4.8, устанавливаются сроком на один календарный год.

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника учащийся улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты тренеру-преподавателю увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

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 или педагогической деятельности;

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

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%.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации предусмотрен приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

2.7.7. Стимулирующую выплату молодым специалистам, осуществляющим тренерско-преподавательскую работу на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, реализующее дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в течение первых 3 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 одного года после получения 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 спортивно-массовых мероприятиях;
- участие в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий;
- достижение учащимися 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 дополнительных образовательных 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 пунктом 2.7.5 Примерного положения).

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

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностной оклад руководителя определяется по следующей формуле:

$$D_o = B_o \times K,$$

где:

D_o - должностной оклад руководителя учреждения;

B_o - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 11538,0 рублей);

K - повышающий коэффициент кратности, используемый для расчета должностного оклада руководителя, характеризующий особенности деятельности учреждения (приложение № 6 к настоящему Примерному положению).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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 физической культуры и спорта администрации города Рязани на текущий финансовый год.

3.3. Порядок и условия распределения премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений определяется 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 учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.9. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Примерным положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

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.

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 дополнительного образования (спортивные школы) 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).

5.4. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Рекомендуемые размеры
должностных окладов, повышающих коэффициентов
педагогических 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 педагогических работников		4694	
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, тренер-преподаватель		0,1
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель		0,11
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		4694	
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-преподаватель 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-преподаватель по адаптивной физической культуре или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,11
----------------------------------	--	--	------

Приложение № 2
к Примерному положению

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»		2599	
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»		2730	
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»		3379	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер по охране труда, инженер, инженер по		0,57

уровень	охране труда, инженер-энергетик, психолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт или должности в соответствии с профессиональными стандартами		
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»		2470	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, гардеробщик, дворник, кладовщик, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий 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		0,11
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		2535	

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,1 - 5 квалификацион ный разряд
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,15 - 6 квалификацион 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

Приложение № 4
к Примерному положению

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»		3687	
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»		5374	
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты или должности в соответствии с профессиональными стандартами		0,3

Приложение № 5
к Примерному положению

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях <*>), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1. настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;
- методистам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

<*> - под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

Приложение № 6
к Примерному положению

Показатели и порядок установления повышающего коэффициента кратности для расчета размеров должностных окладов руководителей

Повышающий коэффициент кратности по оплате труда руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования (спортивные школы) города Рязани устанавливается работодателем по представлению управления физической культуры и массового спорта администрации города Рязани по следующим показателям:

Наименование показателя	Основание для применения повышающего коэффициента кратности	Повышающий коэффициент кратности
Площадь помещений, кв.м	от 200 до 1000	2,9
	от 1001 до 3000	3,2
	более 3000	3,5
Численность обучающихся в учреждении, чел.	до 500 учащихся	1,0
	от 501 до 1000 учащихся	1,45
	от 1001 до 2000 учащихся	2,5
	от 2001 учащегося и более	2,6
Наличие победителей общероссийских и международных соревнований, %.	более 5% учащихся	0,05

Сумма повышающих коэффициентов кратности по каждому из показателей определяет повышающий коэффициент кратности, используемый для расчета должностного оклада руководителя.