Приложение № 1

к постановлению администрации

муниципального округа город Кировск

Мурманской области от \_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_

Примерное положение

об утверждении документации по оплате труда работников муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования, действующих в области физической культуры и спорта

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об утверждении документации по оплате труда работников муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования, действующих в области физической культуры и спорта (далее – Примерное положение, Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 05.10.2020 № 593 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих», приказами Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных команд Российской Федерации», от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки», постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска» с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников;

- порядок установления окладов, должностных окладов, ставок заработной платы;

- порядок применения выплат компенсационного характера;

- порядок применения выплат стимулирующего характера;

- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;

- заключительные положения.

1.2. Понятия и термины, используемые в Примерном положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, а также настоящим Примерным положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- порядков аттестации работников учреждений, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих региональных и федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

- мнения представительного органа работников учреждения.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работников в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг (работ) и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работников учреждений (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации, месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.7. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.8. Условия оплаты труда, включая размеры оклада, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1.9. Повышение оплаты труда работников учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников учреждений.

1.10. Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.12. Руководитель учреждения не вправе устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов), различные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

1.13. Примерное положение носит рекомендательный характер для учреждений.

1. **Порядок формирования фонда оплаты труда работников**
	1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – ФОТ) формируется на календарный год раздельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных размеров субсидий учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств от иной приносящей доход деятельности.
	2. При формировании объема средств бюджета города Кировска на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.
	3. При формировании ФОТ доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.
	4. При формировании годового ФОТ рекомендуется предусматривать стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта.
	5. Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю может составлять до 5 процентов от ФОТ.
	6. Неиспользованные средства стимулирующей части ФОТ, предусмотренные для выплаты руководителю учреждения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.
	7. Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств, указанных в п. 2.6. Примерного положения, осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).
	8. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в ФОТ учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно – управленческому, основному и вспомогательному персоналу этих учреждений (приложение № 1 к Примерному положению).

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

* 1. ФОТ включает базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

ФОТ = (ФОТб + ФОТс) + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб – базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплаты по окладам, ставкам заработной платы.

ФОТс – специальная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки).

ФОТк – компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ. Обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

* 1. Формирование ФОТ осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

При формировании ФОТ устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб + ФОТс + ФОТк - не более 70%.

ФОТст - не менее 30%.

Увеличение стимулирующей части ФОТ может осуществляться через такие меры как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;

- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;

- передача непрофильных функций на аутсорсинг;

- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

* 1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, профессии рабочих данного учреждения, соответствующие Общеотраслевому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, профессиональным стандартам.

В учреждении формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения (приложение № 2 к Примерному положению).

Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах ФОТ с учетом условий формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов услуг (работ), установленных учредителем.

**3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждений**

**3.1. Порядок установления окладов, должностных окладов, ставок заработной платы**

3.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения ставки должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающий коэффициент за квалификационную категорию, специализацию, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда.

3.1.2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.3. Размеры ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

3.1.4. Размеры ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.1.5. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.1.6. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, 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 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», а также Министерства труда и социального развития Мурманской области от 05.10.2020 № 593 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.1.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, указаны в приложении № 3 к Примерному положению.

3.1.8. При применении к окладам, ставкам заработной платы следующих повышающих коэффициентов образуются новые оклады (должностные оклады, новые ставки заработной платы):

- за квалификационную категорию (тренерам, тренерам-преподавателям (включая старшего), инструкторам-методистам и иным специалистам в области физической культуры и спорта);

- за спортивное звание, спортивный разряд, высшие спортивные достижения (спортсменам, спортсменам-инструкторам, спортсменам-ведущим);

- за специализацию.

3.1.9. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника учреждения по соответствующему квалификационному уровню ПКГ на величину повышающего коэффициента.

3.1.10. Руководитель учреждения устанавливает конкретный перечень должностей работников, получающих повышающие коэффициенты.

3.1.11. При применении к окладу, ставке заработной платы повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому окладу (должностному окладу, новой ставке заработной платы).

3.1.12. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию указаны в приложении № 4 к Примерному положению.

3.1.13. Размеры повышающего коэффициента за спортивное звание, спортивный разряд, высшие спортивные достижения указаны в приложении № 5 к Примерному положению.

3.1.14. Для тренеров-преподавателей норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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».

3.1.15. Тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам в области физической культуры и спорта, устанавливается ставка заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю исходя из астрономического часа (60 минут).

Концертмейстерам устанавливается ставка заработной платы за норму часов педагогической работы 24 часа в неделю.

3.1.16. В рабочее время тренеров-преподавателей включается учебно-тренировочная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

3.1.17. Объем учебно-тренировочной нагрузки работникам рекомендуется определять ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) формируя планы комплектования по каждому виду спорта, по форме согласно приложению № 7 и устанавливать распорядительным актом учреждения.

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

Объем учебно-тренировочной нагрузки, 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, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема учебно-тренировочной 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 учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора или связано с сокращением количества спортсменов.

3.1.18. За учебно-тренировочную работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной учебно-тренировочной работы.

3.1.19. Новая ставка заработной платы тренера-преподавателя (включая старшего) с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки рассчитывается «подушевым», «почасовым» или «бригадным» методом в зависимости от этапа спортивной подготовки, расчетного норматива за одного занимающегося (группы).

3.1.20. Новая ставка заработной платы тренера-преподавателя (включая старшего) с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки) при «подушевом» методе рассчитывается по формуле:

Оn = (О х (Σ( Ni х KS х S )х i))**+**((Ох (Σ( Ni х KS х S )х i))х Kk ), где:,

Оn – новая ставка заработной платы тренера-преподавателя с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки;

О – оклад по должности;

Ni – расчетный норматив за одного спортсмена на этапах подготовки по видам спорта согласно приложению № 6;

KS – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S – повышающий коэффициент за специализацию;

i – количество спортсменов, зачисленных по каждому этапу подготовки;

Kk – повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

3.1.21. Должностной оклад (новая ставка заработной платы) тренера-преподавателя (включая старшего) при «бригадном» методе рассчитывается по формуле:

Оn = Обх (Σ Gх R x V) x KS х S х Kk, где:

Оn – новая ставка заработной платы тренера-преподавателя с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки;

О – оклад по должности;

G– количество групп;

R – норматив за работу с группой;

KS – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S – повышающий коэффициент за специализацию;

V – коэффициент участия тренера-преподавателя в выполнении объема тренировочной нагрузки;

Kk – повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

3.1.22. Должностной оклад тренера спортивной сборной команды рассчитывается по формуле:

Оn = Ох S, где:

Оn – должностной оклад тренера спортивной сборной команды;

О – оклад по должности;

S – повышающий коэффициент за специализацию в размере 1,15.

3.1.23. Должностной оклад спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего рассчитывается по формуле:

Оn = Ох Z, где:

Оn – должностной оклад спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего;

О – оклад по должности;

Z – повышающий коэффициент за спортивное звание, спортивный разряд, высшие спортивные достижения*.*

3.1.24. Работникам учреждения, включенного по виду спорта в сводный перечень организаций, осуществляющих спортивную подготовку, соответствующих условиям использования в своем наименовании слов «Олимпийский», «Паралимпийский» и «Сурдлимпийский» или образованных на их основе слов и сочетаний, рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы за специализацию (S) в размере 1,15 и за коэффициент вида спорта (Ks):

Ks – для базовых видов спорта (кроме командных игровых) – 1,1;

Ks – для видов спорта, не являющихся базовыми – 1,0.

Повышающие коэффициенты к окладу за специализацию (S), за коэффициент вида спорта (KS) применяются к расчетным нормативам оплаты труда тренеров-преподавателей, на этапах спортивной подготовки по видам спорта, установленным в приложении № 6 к Примерному положению.

Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена c учетом Ks вида спорта (%) и расчетный норматив за подготовку одного спортсмена c учетом S специализации (%) рассчитывается для каждого вида спорта конкретно и указывается в Положении об оплате труда учреждения.

Коэффициент специализации (S) устанавливается сроком на 4 года с даты утверждения приказом Министерства спорта Российской Федерации списка организаций, осуществляющих спортивную подготовку и соответствующих условиям использования в своих наименованиях слова «олимпийский».

Коэффициент специализации (S) для специализированных отделений по виду спорта, а также отделений по олимпийским видам спорта устанавливается

тренерскому составу, имеющему непосредственное отношение к организации работы указанных отделений по данному виду спорта.

3.1.25. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей (включая старшего), оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного спортсмена, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого спортсмена по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения спортсменов в группы и т.д.

3.1.26. Для определения размеров должностных окладов (новых ставок заработной платы) тренеров-преподавателей (включая старшего) с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки, руководитель учреждения ежегодно на начало года утверждает тарификационный список по установленной форме согласно приложению № 8 к настоящему Примерному положению.

Изменения размеров должностных окладов (новых ставок заработной платы) тренеров-преподавателей с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки в течение года оформляются приказом по учреждению и вносятся в тарификационный список.

3.1.27. При «бригадном» методе работы установление должностных окладов (новых ставок заработной платы) тренеров-преподавателей с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

3.1.28. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей (включая старшего) за одного обучающегося на этапах подготовки установлены в приложении № 6 к Примерному положению (бригадный, подушевой, почасовой).

3.1.29. Недельный режим учебно-тренировочной работы и минимальная наполняемость групп на этапах подготовки по видам спорта определены в федеральных стандартах спортивной подготовки. Максимальная наполняемость учебно-тренировочных групп на этапах спортивной подготовки не должна превышать двухкратного количества обучающихся, рассчитанного с учетом федерального стандарта спортивной подготовки, соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочном занятии и пропускной способности спортсооружения.

 При объединении в одну группу спортсменов, разных по возрасту и спортивной подготовленности, рекомендуется не превышать разницу в уровне их спортивного мастерства свыше двух спортивных разрядов.

Объединение групп производится при обосновании и согласовании с Учредителем.

Перевод спортсменов в группу следующего года обучения или этапа спортивной подготовки проводится в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки на основании стажа занятий и выполнения контрольных нормативов общей и специальной физической подготовки.

**3.2. Порядок применения выплат компенсационного характера**

3.2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

3.2.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, новой ставке заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки.

3.2.4. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

3.2.5. В учреждениях устанавливается перечень видов выплат компенсационного характера:

а) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ).

б) Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

- сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ);

- работа в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- дежурство при круглосуточной работе учреждения;

- многосменный режим работы;

- разъездной характер работы (статья 168.1 ТК РФ).

в) Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

3.2.7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области.

Выплата устанавливается в размере 4 % должностного оклада, новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.8. Доплата за совмещение профессий (должностей**)** устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Размер доплаты (не выше 100% должностного оклада, новой ставки заработной платы с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по такой же профессии (должности).

Размер доплаты (не выше 100% должностного оклада, новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается до 100% должностного оклада, новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки работника, но не выше 100% должностного оклада, новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.2.9. Сверхурочная работаоплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Доплата включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.10. Доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работнику учреждения в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день.

Доплата включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.

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

3.2.11. Доплата за работу в ночное времяпроизводится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер доплаты – 40 % части должностного оклада (оклада) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

**3.3. Порядок применения выплат стимулирующего характера**

3.3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с Примерным положением с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

3.3.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы).

Выплаты стимулирующего характера применяются к должностному окладу (новой ставке заработной платы с учетом фактической учебно-тренерской нагрузки и выплаты за квалификационную категорию).

3.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.

При недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.4. В учреждении устанавливаются виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие надбавки;

- премии.

3.3.4.1. Стимулирующие надбавки:

3.3.4.1.1. Персональная стимулирующая надбавка.

Персональная стимулирующая надбавка устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, качества работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Рекомендуемый размер персональной стимулирующей надбавки – до 300% от должностного оклада, новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки и выплаты за квалификационную категорию.

Решение о введении указанной стимулирующей надбавки принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3.4.1.2. Стимулирующая надбавка за стаж работы, выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за стаж работы, выслугу лет устанавливается тренерам спортивной сборной команды, тренерам-преподавателям (включая старшего), инструкторам-методистам.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж работы, выслугу лет и перечень организаций, время работы в которых засчитывается в стаж работы установлены в приложении № 9 к настоящему Примерному положению.

Стимулирующая надбавка за стаж работы, выслугу лет устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Установление (изменение) размеров стимулирующей надбавки за стаж работы, выслугу лет при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Стаж работы по профилю определяется на основании трудовой книжки работника согласно перечням 1, 2 приложения № 9. Стаж работы по профилю, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.п.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.3.4.1.3. Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы.

Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы устанавливается:

- основному тренеру, за подготовку высококвалифицированного спортсмена (ВКС), отработавшему со спортсменом не менее 2 лет до показанного результата;

- тренеру, ранее участвовавшему не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, не ниже уровня сборной команды субъекта РФ в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом спортивных результатов;

- инструкторам-методистам (включая старшего), оказавшим практическую помощь тренеру при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, отработавшему со спортсменом не менее 2 лет до показанного результата;

- заместителям руководителя, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, отработавшему со спортсменом не менее 2 лет до показанного результата;

Размер стимулирующей надбавки основному тренеру устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и копии приказов о зачислении спортсмена в группы тренера.

Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы - подготовку и участие в подготовке спортсмена высокого класса (ВКС) действует с момента показанного спортсменом спортивного результата, в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей надбавки спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

При наличии оснований для применения нескольких размеров стимулирующей надбавки за одного спортсмена применяется наивысший размер стимулирующей надбавки.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за высокие результаты работы (результативное участие в подготовке спортсмена) установлены в приложении № 10 к настоящему Примерному положению.

3.3.4.1.4. Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания, награды.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания со дня их присвоения. Работникам, имеющим два и более основания для установления стимулирующей надбавки, осуществляется по одному из оснований по выбору работника.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки работникам, имеющим государственные, ведомственные звания и награды установлены в приложении № 11 к настоящему Примерному положению.

3.3.4.1.5. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность).

При определении размеров стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) рекомендуется учитывать:

- высокую результативность работы;

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

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения;

- непосредственное участие в реализации мероприятий государственных программ, международных проектов;

- разработку и реализацию проектов, программ по развитию физической культуры и спорта в Мурманской области;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- знание и применение в работе иностранных языков.

Размер стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемый размер надбавки за сложность и напряженность (интенсивность) до 100 % от должностного оклада, новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки и выплаты за квалификационную категорию.

3.3.4.1.6. Стимулирующая надбавка педагогу - молодому специалисту.

Стимулирующая надбавка педагогу - молодому специалисту устанавливается по должностям: тренер-преподаватель (включая старшего).

Стимулирующая надбавка педагогу - молодому специалисту устанавливается тренеру-преподавателю, осуществляющему дополнительную образовательную программу спортивную подготовку на начальном и учебно-тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организацию.

Стимулирующая надбавка тренерам-преподавателям – молодым специалистам при первичном трудоустройстве по профильной специальности, устанавливается в течение первых трех лет работы в размере 50 % от новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки и выплаты за квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка молодому специалисту устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организацию отрасли в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 4-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

В случае перевода из одной организации отрасли в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 4 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

- призыва на военную службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности [пунктами 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=340339&date=29.01.2020&dst=100594&fld=134) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=340339&date=29.01.2020&dst=100602&fld=134), [11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=340339&date=29.01.2020&dst=504&fld=134), [14 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=340339&date=29.01.2020&dst=100608&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со [статьей 70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=340339&date=29.01.2020&dst=423&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается;

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства.

Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество, и на основании письменного распоряжения руководителя молодой специалист закрепляется за специалистом-наставником.

При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

3.3.4.1.7. Стимулирующая надбавка за наставничество над молодыми специалистами.

Стимулирующая надбавка устанавливается тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами. Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки 10 % от новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки и выплаты за квалификационную категорию.

Решение о введении и выплате соответствующих стимулирующих надбавок принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Стимулирующая надбавка за наставничество над молодыми специалистами

устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3.4.1.8. [Стимулирующая надбавка тренерам-преподавателям и иным специалистам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=342578&date=20.01.2020&dst=100248&fld=134), участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО**.**

Стимулирующая надбавка тренерам-преподавателям и иным специалистам в области физической культуры и спорта устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки 10 % от новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки и выплаты за квалификационную категорию.

Решение о введении и выплате соответствующих стимулирующих надбавок принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3.4.2. Премии:

- за основные результаты работы (квартал и (или) год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии не ограничены.

3.3.4.2.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных выплат стимулирующего характера за основные результаты работы определяются в Положении о материальном стимулировании работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, и должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Условия премирования должны, в первую очередь, учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учет конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное

выражение, обеспечивающих возможность математической обработки полученных данных.

При премировании за основные результаты работы (за квартал и (или) год) учитывается:

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3.4.2.2. Премии за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ выплачиваются единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к спортивному сезону;

- подготовке и проведению международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социального и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3.3.4.2.3. За безупречную и эффективную работу в учреждении может производиться единовременное премирование.

Единовременные премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам, в связи с награждением ведомственными наградами Министерства спорта Российской Федерации, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот и т.д.

3.3.5. Материальная помощь оказывается работникам учреждений на основании Положения о материальном стимулировании работников учреждения.

Ежегодная выплата педагогическим работникам оказывается в соответствии с законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Руководителям учреждений материальная помощь оказывается на основании распоряжения главы администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области.

**3.4. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда**

3.4.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

3.4.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, сверхурочную работу, а также работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, если эта работа выполнялась за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.4.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.4.4. Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

Д=Рмрот  - Рзп, где:

Д – размер доплаты;

Рмрот – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

Рзп – размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4.5. В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств областного бюджета, средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, и средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

**3.5. Заключительные положения**

В целях обеспечения качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками учреждений оформляются по трудовому договору, основанному на принципах эффективного контракта.

Положением об оплате труда работников учреждений отдельным работникам устанавливаются меры социальной поддержки и иные выплаты в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждений осуществляется в пределах общего фонда оплаты труда работников.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение № 1

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

**Основной персонал учреждений**

1. Администратор;
2. Инструктор-методист;
3. Инструктор по спорту;
4. Концертмейстер;
5. Хореограф;
6. Медицинская сестра;
7. Старший инструктор-методист;
8. Старший тренер- преподаватель;
9. Специалист по подготовке спортивного инвентаря;
10. Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники;
11. Тренер-преподаватель;
12. Тренер-консультант;

**Вспомогательный персонал учреждений**

1. Архивариус;
2. Гардеробщик;
3. Дворник;
4. Дежурный администратор;
5. Делопроизводитель;
6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
7. Сторож;
8. Уборщик служебных помещений;
9. Уборщик территории:
10. Электроник;
11. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

**Административно-управленческий персонал учреждений**

1. Заведующий хозяйством
2. Заместитель директора
3. Начальник хозяйственного отдела
4. Руководитель учреждения (директор)
5. Секретарь руководителя
6. Специалист по кадрам
7. Юрисконсульт

Приложение № 2

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (тарифных ставок) работников учреждений дополнительного образования сферы физической культуры и спорта муниципального округа город Кировск

Мурманской области

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни, должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада (рублей)** |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень:секретарь- машинистка | 3 590 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень:Инспектор по кадрам | 4 298 |
| 2 квалификационный уровень:Заведующий складом, заведующий хозяйством | 4 820 |
| 4 квалификационный уровень:механик | 5 949 |
| 5 квалификационный уровень:Начальник (заведующий) мастерской | 6 659 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень:экономист | 6 424 |
| 2 квалификационный уровень:Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория | 6 613 |
| 3 квалификационный уровень:Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория | 7 177 |
| 4 квалификационный уровень:Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8 029 |
| 5 квалификационный уровень:Заместитель главного бухгалтера, главный специалист | 8 782 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 2 квалификационный уровень:Тренер- преподаватель, тренер, хореограф | 6 674 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 2 квалификационный уровень:Инструктор-методист, тренер-преподаватель | 8 371 |
| 3квалификационный уровень:Старший тренер-преподаватель, старший инструктор-преподаватель | 9 670 |

Минимальные размеры окладов работников осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Таблица № 2

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационнымсправочником работ и профессий рабочих | Минимальный размер оклада (рублей) |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 307 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 401 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 685 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 874 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 250 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 727 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 196 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 667 |

*Примечание:*

1. *Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах производится исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда.*
2. *Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается руководителем муниципальной организации.*

Минимальные размеры окладов (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Таблица № 3

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Минимальный размер оклада (рублей) |
| Специалист по административно-хозяйственной деятельности | 8 034 |

Приложение № 3

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

**Размеры повышающего коэффициента**

**за квалификационную категорию\***

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размеры повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы (%)  |
| 2 квалификационная категория | 10 |
| 1 квалификационная категория | 15 |
| Высшая квалификационная категория | 20 |

\*Порядки присвоения регламентированы приказами Министерства спорта РФ от 19.03.2020 № 224 «Об утверждении порядка присвоения квалификационных категорий тренеров и квалификационных требований к присвоению квалификационных категорий тренеров» и от 19.12.2019 № 1076 «Об утверждении порядка присвоения квалификационных категорий иных специалистов в области физической культуры и спорта и квалификационных требований к присвоению квалификационных категорий иных специалистов в области физической культуры и спорта».

Перечень иных специалистов в области физической культуры и спорта установлен приказом Министерства спорта Российской Федерации от 19.10.2022 № 838 «Об утверждении перечня иных специалистов в области физической культуры и спорта в Российской Федерации и перечня специалистов в области физической культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации».

Порядок проведения аттестации педагогических работников регламентирован приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Порядок признания лиц, переведенных на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющих квалификационные категории тренеров, лицами, имеющими квалификационные категории педагогических работников утвержден приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 № 623.

Приложение № 4

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

Размеры повышающего коэффициента

за спортивное звание, спортивный разряд, высшие спортивные достижения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование спортивного звания(спортивного разряда) | Размеры стимулирующей надбавки в процентах к окладу |
| 1 | Победитель и призер Олимпийских игр | до 350 |
| 2 | Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований | 120 |
| 3 | Мастер спорта России международного класса | 100 |
| 4 | Гроссмейстер России | 80 |
| 5 | Мастер спорта России | 80 |
| 6 | Кандидат в мастера спорта | 50 |

Приложение № 5

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

Размеры нормативов оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного спортсмена

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы спортивной подготовки | Период подготовки (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя, за подготовку одного спортсмена |
| 1 группа\* | 2 группа\*\* |
| Высшего спортивного Мастерства | Весь период | 39 | 34 |
| Совершенствования спортивного мастерства | Весь период | 24 | 21 |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | До 2-х лет | 9 | 8 |
| От 2-х до 3-х лет | 15 | 13 |
| Свыше 2-х лет | 15 | 13 |
| Начальной подготовки | До года | 2,2 (33,3\*\*\*) | 2,2 (33,3\*\*\*) |
| Свыше года | 3,6 (50\*\*\*) | 3,6 (50\*\*\*) |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период | 33,3 | 33,3 |

*Примечание:*

*\*К 1 группе относятся: виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (кроме командных игровых видов спорта).*

*\*\*Ко 2 группе относятся: командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, виды спорта не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.*

*\*\*\* Размер норматива оплаты в % за одну группу этапа начальной подготовки при «почасовом» методе оплаты труда.*

*По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25-50% ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.*

Приложение № 6

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

Форма сводного плана комплектования организации,

осуществляющей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель организации

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

 "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_ года

**СВОДНЫЙ ПЛАН КОМПЛЕКТОВАНИЯ**

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование организации, осуществляющей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки

|  |
| --- |
| Вид спорта |
| Этап подготовки - период занятий на данном этапе (в годах) | Количество спортсменов (человек) | Количество групп | Норма часов работы с группой | ИТОГО ставок |
| ВСМ |  |  |  |  |
| ССМ |  |  |  |  |
| Т (СС)-5  |  |  |  |  |
| Т (СС)-4 |  |  |  |  |
| Т (СС)-З |  |  |  |  |
| Т(СС)-2 |  |  |  |  |
| Т(СС)-1 |  |  |  |  |
| НП-3 |  |  |  |  |
| НП-2 |  |  |  |  |
| НП-1 |  |  |  |  |
| ИТОГО по виду спорта (отделению) |  |  |  |  |
| ВСЕГО в организации |  |  |  |  |

 Исполнитель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 должность подпись Ф.И.О.

 Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись Ф.И.О.

Приложение № 7

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

Размеры стимулирующей надбавки за стаж работы, выслугу лет

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиепрофессионально-квалификационной группы | Стажевая группа | Размерыстимулирующей надбавки в процентах к должностному окладу (новой ставке заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки)  |
| Должности педагогических работников (группа 2)*инструктор-методист, тренер-преподаватель (включая старшего)* | От 2 до 5 лет | 5 |
| От 5 до 10 лет | 7 |
| От 10 до 20 лет | 10 |
| Свыше 20  | 15 |
| Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня (группа 3)*тренер спортивной сборной команды* | От 2 до 5 лет | 5 |
| От 5 до 10 лет | 7 |
| От 10 до 20 лет | 10 |
| Свыше 20  | 15 |

ПЕРЕЧЕНЬ 1

организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж тренеров, тренеров-преподавателей, спортсменов

|  |  |
| --- | --- |
| **Место работы** | **Наименование должности, выполняемая работа** |
| Сборная команда России, СССР, Команда мастеров по игровым видам спортаВысшая лига по игровым видам спорта I-II лига по игровым видам спорта | Тренеры – преподаватели, инструкторы методисты, спортсмены. |
| Органы государственного управления физической культурой и спортом, федерации, ассоциации, союзы по видам спорта, добровольные спортивные общества и ведомства | Государственные тренеры; инструкторы и методисты по спорту и физической культуре; специалисты по спорту. |
| Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку спортивного резерва, училища олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, детско-юношеские спортивные школы, детские юношеские клубы физической подготовки, школы (интернаты) спортивного профиля, спортивные общества, спортивный клуб армии, спортивные клубы предприятий, высших учебных заведений, государственные областные учреждения дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, другие образовательные учреждения физкультурно-спортивной направленности профкомы предприятий, фитнес-клубы | Руководители учреждений, заместители руководителей по учебной (спортивной работе), руководители структурных подразделений по учебной (спортивной работе), старшие инструкторы-методисты, инструкторы – методисты, тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, тренеры, старшие тренеры, спортсмены. |
| Образовательные учреждения | Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры, тренер-преподаватель, другие педагогические должности физической культуры и спорта. |
| Сборные команды России, СССР научно-исследовательские институты | Научно-методическая работа. |

ПЕРЕЧЕНЬ 2

организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж инструкторов-методистов

|  |  |
| --- | --- |
| **Место работы** | **Наименование должности, выполняемая работа** |
| Сборная команда России, СССРКоманда мастеров по игровым видам спортаВысшая лига по игровым видам спортаI-II лига по игровым видам спорта | Тренеры-преподаватели, инструкторы методисты. |
| Органы государственного управления физической культурой и спортом, федерации, ассоциации, союзы по видам спорта, добровольные спортивные общества и ведомства | Государственные тренеры; инструкторы и методисты по спорту и физической культуре; специалисты по спорту. |
| Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку спортивного резерва, училища олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, детско-юношеские спортивные школы, детские юношеские клубы физической подготовки, школы (интернаты) спортивного профиля, спортивные общества, спортивный клуб армии, спортивные клубы предприятий, высших учебных заведений, государственные областные учреждения дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, другие образовательные учреждения физкультурно-спортивной направленности профкомы предприятий, | Руководители учреждений, заместители руководителей по учебной (спортивной работе), руководители структурных подразделений по учебной (спортивной работе), старшие инструкторы-методисты, инструкторы – методисты, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер, старший тренер. |
| Сборные команды России, СССР научно-исследовательские институты | Научно-методическая работа. |

Приложение № 8

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

Размеры стимулирующей надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень соревнований | Занятое место | Размеры стимулирующей надбавки в процентах от новой ставки заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки за подготовку одного спортсмена или команды | Размеры стимулирующей надбавки в процентах от должностного оклада инструктора-методиста, заместителя руководителя за подготовку одного спортсмена или команды |
| Основной тренер | Тренер, ранее участвовавший в подготовке |
| **1. Официальные международные спортивные соревнования** |
| 1.1. | Олимпийские игры, чемпионат мира | 1 | до 200 | до 20 | до 10 |
| 2-3 | до 160 | до 16 | до 8 |
| 4-6 | до 100 | до 10 | до 5 |
| участие | до 80 | до 8 | до 4 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 | до 16 | до 8 |
| 2-3 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 4-6 | до 80 | до 8 | до 4 |
| участие | до 60 | до 6 | до 3 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| участие | до 40 | до 4 | до 2 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| участие | до 20 | до 2 | до 1 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| участие | - | - | - |
| **2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований** |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| участие | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| участие | до 20 | до 2 | до 1 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| участие | - | - | - |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2-3 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 4-6 | - | - | - |
| участие | - | - | - |

Приложение № 9

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

дополнительного образования в сфере

физической культуры и спорта муниципального

округа город Кировск Мурманской области

**Размеры стимулирующей надбавки работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Размеры стимулирующей надбавки в процентах к должностному окладу (новой ставке заработной платы с учетом фактической учебно-тренировочной нагрузки и выплаты за квалификационную категорию) |
| За государственные награды, включая почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России»; «Заслуженный мастер спорта России»; «Заслуженный мастер спорта СССР» | 15 |
| За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»За нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта» | 10  |
| За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР» | 10  |
| За золотой знак отличия (актуальный возрастной ступени) комплекса ГТО  | 5 |