

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ДЕЙСТВУЮЩИХ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования, действующих в области физической культуры и спорта» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования, действующих в области физической культуры и спорта (далее – организация), включающих в себя размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников организаций не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Системы оплаты труда работников организаций, включая размеры должностных окладов (тарифных ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, доплат до размера минимальной заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных (муниципальных) гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. Нормирование труда.

Под нормированием труда работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее - тарифицирование), которое проводится в соответствии с локальными нормативными актами организации.

Организация имеет право производить нормирование труда с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы или программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени ("почасовой" метод);

б) по количеству обучающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией ("подушный" или "подушевой" метод).

Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами обучающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

При одновременной работе двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом обучающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), распределение (закрепление) таких работников рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования организации, осуществляющей спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация).

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с обучающимися.

Методы нормирования труда, устанавливаются руководителем организации самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте организации.

2.2. Порядок определения должностных окладов работников, не относимых к работникам основного персонала

2.2.1. Должностные оклады работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, медицинских и фармацевтических работников устанавливаются путем умножения минимального размера оклада по соответствующему уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, размер которых устанавливается локальными нормативными актами организации.

2.2.2. Должностные оклады работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются путем умножения минимального размера оклада в зависимости от разряда выполняемых работ на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, размер которых устанавливается локальными нормативными актами организаций.

2.2.3. Минимальные размеры окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами организаций на основании минимальных размеров окладов, утвержденных Постановлением администрации города Кировска.

2.1.4. Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем организации самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте организации.

2.3. Особенности определения должностных окладов (тарифных ставок) работников основного персонала организаций

2.3.1. Перечень должностей и профессий работников организаций, которые относятся к работникам основного персонала, устанавливается постановлением администрации города Кировска.

2.3.2. Должностные оклады инструкторов-методистов, тарифные ставки тренеров-преподавателей и хореографов образуются путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей ПКГ на повышающие коэффициенты, установленные в соответствии с п.2.2.4. настоящего Положения. Должностные оклады тренеров-преподавателей и хореографов определяются на основании тарифных ставок в соответствии с пунктом 2.4 настоящего раздела.

2.3.3. Минимальный оклад (ставка) по уровню ПКГ определяется руководителем организации на основании размеров минимальных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта по соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, утвержденных Постановлением администрации города Кировска.

2.3.4. Для формирования должностного оклада инструктора-методиста, тарифной ставки тренера-преподавателя и хореографа к минимальным окладам (ставкам) по уровням ПКГ применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от образования, стажа работы, квалификационной категории;
- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются, могут быть изменены локальными нормативными актами организации на основании размеров повышающих коэффициентов, утвержденных Постановлением администрации города Кировска.

2.3.5. В случаях, когда работник имеет право на применение повышающего коэффициента по занимаемой должности по двум и более основаниям, повышение осуществляется по одному (наибольшему) основанию. Размер повышения исчисляется от минимального оклада (ставки). Повышающий коэффициент за специфику деятельности начисляется на минимальный оклад (ставку), увеличенный на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.3.6. Установление (изменение) повышающих коэффициентов по занимаемой должности за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп.

Изменение (установление) коэффициента за квалификационную категорию производится со дня издания приказа органа организации, при котором создана аттестационная комиссия с учетом пункта 2.3.9. настоящего Примерного положения.

2.3.8. При получении образования или восстановлении документов об образовании, изменение должностных окладов производится со дня представления соответствующего документа.

2.3.9. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада, на установление либо изменение повышающего коэффициента в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом вышеперечисленных изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.4. Особенности определения должностных окладов тренерско-преподавательского состава

2.4.1. Должностной оклад тренеров-преподавателей формируется путём умножения тарифной ставки на тренировочную нагрузку с учётом выбранного организацией метода нормирования труда.

2.4.2. Тренировочная нагрузка определяется по этапам подготовки обучающихся в следующем порядке:

2.4.2.1. При "почасовом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times \text{Кн} / 18 \times \text{S}$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации (например: Положением об оплате труда, коллективным договором).

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных занятий согласно утвержденному в организации расписанию тренировочных занятий,

S- коэффициент специализации.

2.4.2.2. При "подушевом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times \text{Ks} \times \text{S}$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации (организации),

n_1, n_2, n_n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k_1, k_2, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S- коэффициент специализации.

2.4.3. Кроме основного тренера (тренера-преподавателя), к работе с обучающимися могут привлекаться и другие специалисты (хореограф) на условиях одновременной работы с обучающимися. Должностной оклад хореографа образуется путем умножения тарифной ставки на половину размера норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

2.4.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.4.5. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого обучающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения обучающихся в группы.

2.4.6. Преподавательская работа работников организации сверх установленных норм без занятия педагогической штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном для оплаты выполняемой преподавательской работы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Время выполнения

преподавательской работы в основное рабочее время работниками организации определяется администрацией организации.

2.4.7. Преподавательская работа в той же организации для работников организации совместительством не считается.

2.4.8. Верхнего предела объема тренировочной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам в той же организации, не установлено.

2.4.9. Обучающиеся организаций, направленные для повышения спортивного мастерств в училища олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства (далее –ШВСМ), команды мастеров по игровым видам спорта, по договору между данными организациями, могут выступать за его команду в течение оговоренного срока (рекомендуемый – два года).

В течение указанного срока тренерами-преподавателями, руководящими работниками и специалистами сохраняются ранее установленные надбавки (доплаты) за подготовку данных спортсменов.

2.4.10. После перехода в другую спортивную организацию спортсмена, показавшего результат в течение одного года после перехода, организацией устанавливается норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена как настоящему тренеру-преподавателю, работающему со спортсменом, так и предыдущему тренеру-преподавателю, при условии подтверждения его работы со спортсменом в течение двух последних лет.

2.4.11. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протокола соревнований или выписки из протокола со сроком действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

2.4.12. При наличии оснований для применения нескольких коэффициентов за одного спортсмена или в случае улучшения спортсменом спортивного результата, применяется наивысший коэффициент и устанавливается новое исчисление срока его действия.

2.4.13. Если по истечению срока действия норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту спортсмен не показал иного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с утвержденными Постановлением администрации города Кировска нормативами нагрузки тренеров-преподавателей на этапах спортивной подготовки.

2.5. Выплаты компенсационного характера

2.5.1. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.5.4. Оплата сверхурочной работы, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, и оплата труда в ночное время производится в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере – не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада).

2.5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем организации по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.5.6. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

2.6. Выплаты стимулирующего характера

2.6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы, качество и высокие результаты работы;
- надбавку за обеспечение высококачественного тренировочного процесса;
- выплаты молодым специалистам;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты.

2.6.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией самостоятельно на основании настоящего Примерного положения локальными актами организации.

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальными

размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель организации приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

2.6.6. Надбавка за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы, качество и высокие результаты работы устанавливается работнику организации с учетом результативности, срочности, неотложности, объема и качества выполняемой работы. Надбавка устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.6.7. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается специалистам и работникам организации в процентном отношении к должностным окладам при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменов в официальных соревнованиях.

Размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса утвержден Постановлением администрации города Кировска.

Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается на основании протокола соревнований или выписки из протокола и копии приказов о зачислении спортсмена в группы тренера.

Срок действия надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается с момента достижения спортсменом результата сроком на один календарный год.

2.6.8. Надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта предоставляется работникам физической культуры и спорта и устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам).

Надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта устанавливаются в размере – 10 процентов.

2.6.9. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам (личным и организации), в связи с уходом на пенсию, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, в связи с государственными и профессиональными праздниками и к памятным датам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса организации;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- подготовка объектов к учебному году;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, проведение спортивных мероприятий (международных, российских, региональных городских мероприятий), мероприятий научно-методического, социального характера, а также проведение смотров, конкурсов, фестивалей.

2.6.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставке) устанавливается любому работнику организации с учетом уровня его

профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и целей.

Критерии установления и порядок определения размера персонального повышающего коэффициента определяются локальным актом организации.

Руководитель организации самостоятельно устанавливает размеры персонального повышающего коэффициента, но не более 200 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (тарифной ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

2.7. Доплата до минимальной заработной платы

2.7.1. В целях обеспечения установления работникам организации размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, организации осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

2.7.2. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

2.7.3. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии), а также по совместительству, без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ), включается в расчет среднего заработка и выплачивается в сроки установленные для выплаты основной заработной платы.

2.7.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты к заработной плате определяется по формуле:

$$Д = Рмзп - Рнзп, \text{ где}$$

Д- размер доплаты;

Рмзп - размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

Рнзп – размер начисленной заработной платы.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Руководители организаций формируют и утверждают штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда работников организации.

3.2. Штатное расписание организации включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данной организации.

3.3. Для определения размеров заработной платы тренеров-преподавателей, руководитель организации ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационный список по установленной форме, утвержденной Постановлением администрации города Кировска.

Тарификационный список включает в себя список работников, занимающих штатные должности и работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы).

Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом по организации и вносятся в тарификационный список.

3.4. Руководители организации проверяют документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических и других работников, устанавливают им соответствующие должностные оклады и несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организации.

3.5. Настоящее Положение является примерным. На его основе организации разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.