



самоуправления и настоящим Положением.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, включает: минимальные оклады, минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

в) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера, в соответствии с Постановлением администрации Володарского муниципального района № 497 от 21 октября 2008 года «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера»;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Володарского муниципального района, в соответствии с Постановлением администрации Володарского муниципального района № 490 от 21 октября 2008 года «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Володарского муниципального района и порядка установления выплат компенсационного характера»;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.8. Заработная плата работников учреждений определяется исходя из:

- минимальных окладов заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

- повышающих коэффициентов к минимальным окладам в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;

- нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса исходя из установленного размера ставки;

- объемов учебной нагрузки;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада);
- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада).

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, дистанционных работников производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, стимулирующие и компенсационные выплаты выплачиваются в общеустановленном порядке.

1.11. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциями.

1.12. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работников учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.13. Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на календарный год и определяет его долю в общем объеме средств, полученных из разных источников в текущем году (бюджетные ассигнования, средства от приносящей доход деятельности и пр.)

Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет бюджетных ассигнований осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год. Объем средств на оплату труда работников учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения бюджетных ассигнований или сокращения объема поступлений от приносящей доход деятельности.

1.14. Заработная плата работников учреждения формируется по следующей формуле:

$$OT = DO + CB + KB$$

$$DO = MO \times \sum K$$

OT – оплата труда,

DO – должностной оклад,

СВ – выплаты стимулирующего характера,

КВ – выплаты компенсационного характера

МО – минимальный оклад,

SUM K – сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы, персональный повышающий коэффициент

Заработная плата тренеров, тренеров-преподавателей учреждения формируется по следующей формуле:

$$ОТ = С \times Н + СВ + КВ$$

$$С = МС \times \text{SUM } K$$

С - ставка заработной платы

МС-минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности

Н – норматив за количество занимающихся или норматив за подготовку спортсмена высокого класса

СВ – выплаты стимулирующего характера,

КВ – выплаты компенсационного характера

1.15. Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем согласно Трудового кодекса РФ с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания) и отражаются в трудовом договоре работника, Приказе по учреждению. производятся работнику по результатам специальной оценки условий труда.

1.16. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.17. Штатное расписание учреждения в соответствии с Уставом утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

Изменения в штатное расписание вносятся по мере необходимости в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Все штатные должности работников учреждения включаются в штатное расписание и подразделяются на руководителей, основной персонал, обеспечивающий выполнение основных функций учреждения, и вспомогательный персонал, включающий должности работников физической культуры и спорта, должности медицинских работников, общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, а также общепрофессиональные профессии рабочих.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их

непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания услуги).

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 (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания услуги).

1.18. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа трудового коллектива или устанавливаемых коллективным договором 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, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.19. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работника учреждения может быть в кратности от 1 до 8.

1.20. В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливается фиксированный размер оплаты труда – базовый должностной оклад. Под базовым окладом понимается должностной оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Переменная часть оплаты труда состоит из премий, компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок и доплат.

1.21. 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.

1.22. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

## 2. Порядок и условия оплаты труда.

### 2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Оплата труда, предусмотренная настоящим разделом, устанавливается работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.1.2. Размеры должностных окладов работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.1.3. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциями.

### 2.2. Оплата труда по профессиональным квалификационным группам.

2.2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

#### 2.2.2. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»".

**Таблица 1**

ПКГ, квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, руб.	Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы), руб.
ПКГ 1 уровня	7 131	
1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-		1,0

инвалида первой группы инвалидности)		
2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен, спортсмен-ведущий)		1,01
ПКГ 2 уровня	7 751	
1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен- инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)		1,0
2 квалификационный уровень (администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф)		1,01
3 квалификационный уровень (начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор- методист по адаптивной физической культуре, инструктор- методист физкультурно- спортивных организаций, тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре)		1,08
ПКГ 3 уровня	9 302	
1 квалификационный уровень начальник отдела (по виду или группе видов спорта)		1,0
ПКГ 4 уровня	18 531	
начальник управления (по виду или группе видов спорта)		1,0

### **2.2.3.ПКГ должностей работников образования:**

ПКГ должностей педагогических работников государственных бюджетных, автономных учреждений физической культуры и спорта:

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы), руб.
ПКГ должностей педагогических работников	10 034	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист; тренер-преподаватель; концертмейстер)		1,01
3 квалификационный уровень (педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель)		1,21
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	9 069	
1 квалификационный уровень заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей		1,0

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

В тех случаях, когда определен конкретный вид работы (его качественное и количественное описание), выполняемый работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности. Возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны быть первоначально распределены по соответствующим ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (ставкам заработной платы) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Индексация заработной платы работников учреждений производится в пределах средств, предусмотренных бюджетам Володарского муниципального округа, на очередной финансовый год.

#### **2.2.4. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников**

Размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников". Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ: (Постановление Правительства Нижегородской области от 8 сентября 2015 года №571 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области (с изменениями на 28 февраля 2017 года)»

Таблица 3.

ПКГ/квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3-й квалификационный уровень	19127,00
ПКГ "Врачи и провизоры"	
3-й квалификационный уровень	26 650,00
ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	26 650,00

#### **2.2.5. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих"**

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"- 5 977 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Таблица 4

ПКГ, квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада, руб.	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу, руб.
ПКГ 1 уровня	7 131	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,08
ПКГ 2 уровня	7 751	
1 квалификационный уровень		1,02
2 квалификационный уровень		1,04
3 квалификационный уровень		1,11
4 квалификационный уровень		1,17
5 квалификационный уровень		1,26
ПКГ 3 уровня	9 302	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,2
3 квалификационный уровень		1,4
4 квалификационный уровень		1,55
5 квалификационный уровень		1,67
ПКГ 4 уровня	18 531	
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,1
3 квалификационный уровень		1,25

**Общепрофессиональные профессии рабочих".**

**Таблица 5**

ПКГ, квалификационный уровень, квалификационный разряд	Размер минимальной ставки заработной платы, руб.	Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	5 708	.
1 квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд		1,0
2 квалификационный разряд		1,04
3 квалификационный разряд		1,09
2 квалификационный уровень		1,14
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	6 474	.
1 квалификационный уровень		
4 квалификационный разряд		1,0
5 квалификационный разряд		1,11
2 квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд		1,23
7 квалификационный разряд		1,35
3 квалификационный уровень		

8 квалификационный разряд		1,49
4 квалификационный уровень		
профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные работы)		1,63
профессии рабочих, выполняющих ответственные (особо ответственные) работы		1,79

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" составляет 4 784 рублей.

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" составляет 5 426 рублей.

### 2.2.7. Оплата труда других работников.

**Профессии служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий служащих.**

Таблица 6

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии служащих	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальный оклад, рублей
3	3	Системный администратор	1,09	8 742

**Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.**

Таблица 7

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии рабочих	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальный оклад, рублей
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 4600 рублей				
1	2	Мойщик посуды	1,04	5708
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; слесарь-электрик, слесарь, уборщик служебных помещений	1,09	5708

Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 5 217 рублей				
2	5	Повар	1,01	6474

При введении новых должностей оплата труда производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

**2.2.8. Дифференциация типовых должностей** осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

В тех случаях, когда определен конкретный вид работы (его качественное и количественное описание), выполняемый работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны быть первоначально распределены по соответствующим ПКГ.

**2.2.9. Установление повышающего коэффициента по занимаемой должности.** Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении повышающего коэффициента к минимальному окладу по соответствующим ПКГ и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

**2.2.10. Индексация заработной платы.** Индексация заработной платы работников учреждений производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом Володарского муниципального округа на очередной финансовый год.

Индексация заработной платы работников учреждения устанавливается нормативными правовыми актами администрации Володарского муниципального района.

**2.2.11. Изменение должностных окладов.** Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов по ПКГ администрацией Володарского муниципального округа - с даты введения новых минимальных окладов по ПКГ;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального

утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

#### **4. Особенности оплаты отдельных категорий работников.**

##### **4.1. Оплата труда тренеров-преподавателей**

4.1.1. Оплата труда тренеров-преподавателей устанавливается исходя из нормативов на одного занимающегося.

4.1.2. Для определения размеров заработной платы тренеров-преподавателей директор учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационные списки исходя из доведенного фонда оплаты труда.

Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом учреждения и вносятся в тарификационный список, составляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.1.3. Оплата труда по нормативам оплаты труда за одного обучающегося устанавливаются в зависимости от численного состава обучающихся и объема учебно-тренировочной работы согласно дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и примерными дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, дополнительными общеразвивающими программами по видам спорта.

Нормативы оплаты труда тренера-преподавателя за одного обучающегося (занимающегося) приведены в таблице 7.1

Таблица 7.1

Наименование услуги/работы	Период подготовки (лет)	Норматив оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося) (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивная подготовка по дополнительным общеразвивающим программам	Весь период	2,2		
Спортивная подготовка на этапе начальной подготовки	До одного года	3		
	Свыше одного года	5		
Спортивная подготовка на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	Начальной специализации	9	8	7
	Углубленной специализации	15	13	11
Спортивная подготовка на этапе	До года	24	21	18

совершенствования спортивного мастерства	Свыше года	39	34	29
Спортивная подготовка на этапе высшего спортивного мастерства	Весь период	40	35	35

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя по спорту на данных этапах подготовки устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

На спортивно-оздоровительном этапе подготовки (дополнительная общеразвивающая программа) при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество занимающихся установить 100%.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах (дополнительная общеразвивающая программа) повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера-преподавателя. Повышение норматива оплаты труда утверждается Приказом директора учреждения.

Нормативы по наполняемости групп и максимальные объемы учебно-тренировочной нагрузки для видов спорта приведены в таблице 7.2.

Таблица 7.2

Наименование услуги/работы	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю в часах
Спортивная подготовка на этапе высшего спортивного мастерства	Весь период	1	32
Спортивная подготовка на этапе совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	24
Спортивная подготовка на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	Углубленной специализации	Устанавливается учреждением	18
	Начальной специализации		12
Спортивная подготовка на этапе начальной подготовки	Свыше одного года	Устанавливается учреждением	8
	До одного года		6
Спортивная подготовка по дополнительным общеразвивающим программам	Весь период	10	до 6

В сложно-технических видах спорта (прыжки на лыжах с трамплина, лыжное двоеборье и другие) за тренером-преподавателем, осуществлявшим подготовку обучающегося на этапах начальной подготовки и тренировочном этапе 1 - 3 годов обучения и передавшим своего воспитанника тренеру-преподавателю, осуществляющему дальнейшую подготовку обучающегося на учебно-тренировочном этапе 4 - 5 годов обучения, этапах спортивной специализации и высшего спортивного мастерства, сохраняются следующие выплаты:

- до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;

- до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

**4.2. Группы видов спорта.** Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта – виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта – командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (применяется для настоящего Положения).

**4.3. Объединение занимающихся в одну группу.** При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства - 8 человек; спортивного мастерства - 12 человек; учебно-тренировочном - 16 человек (для обучающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для обучающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

**4.4. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей по смежным видам спорта.** Кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

**4.5. Оплата труда тренеров-преподавателей, занимающихся с обучающимися с ограниченными возможностями.** Размеры оплаты труда, численный состав обучающихся и объем учебно-тренировочной работы тренеров-преподавателей, занимающихся с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья определяется в соответствии с таблицей 8.

Группа, к которой относится обучающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 9 и 10).

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи с чем они нуждаются в относительно меньшей посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях. Минимальный физический недостаток для допуска к соревнованиям лиц с ампутацией одной нижней конечности должен выражаться в том, чтобы ампутация проходила через голеностопный сустав. С

ампутацией верхней конечности - через лучезапястный. При прочих поражениях опорно-двигательного аппарата укорочение конечности должно быть на 10 см.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс В3),
- нарушение слуха, полная потеря слуха,
- умственная отсталость выше 60 IQ (как правило, спортсмены INAS-FID),
- ахондроплазия (карлики),
- детский церебральный паралич (классы CP7-CP8),
- высокая ампутация двух нижних конечностей (классы 57,58, соревнуются в креслах-колясках),
- ампутация или порок развития:
  - одной нижней конечности ниже коленного сустава (класс А4),
  - односторонняя ампутация стопы по Пирогову, в сочетании с ампутацией стопы на различном уровне с другой стороны (класс А3),
  - одной верхней конечности ниже локтевого сустава (класс А8),
  - одной верхней конечности ниже локтевого сустава и одной нижней конечности ниже коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс А9),
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются достаточно выраженными нарушениями.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс В2),
- умственная отсталость от 60 до 40 IQ,
- детский церебральный паралич (классы CP5-CP6),
- спинномозговая травма (классы 55,56, передвигаются в креслах-колясках),
- ампутация или порок развития:
  - одной верхней конечности выше локтевого сустава (класс А6),
  - одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс А9),
  - двусторонняя ампутация предплечий (классы А5, А7),
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- полная потеря зрения (класс В1),
- детский церебральный паралич (классы CP1-CP4, передвигающиеся в креслах-

колясках),

- спинномозговая травма (классы 51-54, передвигающиеся в креслах колясках),
- ампутация или порок развития: (классы A1, A2, A5) двусторонняя ампутация бедер (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра с вычленением (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра в сочетании с ампутацией стопы или голени с другой стороны, двусторонняя ампутация плеч, ампутация четырех конечностей,

- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

Для группы лиц, занимающихся легкой атлетикой в трековых видах в классах с T51 по T54 и с T32 по T34 спортсмены передвигаются только в колясках. В метаниях в классах с F51 по F58 и с F32 по F34 спортсмены выступают на специальном станке.

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на учреждение и осуществляется один раз в год (в начале учебного года). Для определения группы по степени функциональных возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, старший тренер-преподаватель (или тренер-преподаватель) по адаптивной физической культуре и спорту, врач (невролог, травматолог, при необходимости - офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

В случае необходимости объединения в одну учебную группу обучающихся, разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю как другие тренеры-преподаватели, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства также и тренеры-преподаватели по смежным видам спорта) при условии их одновременной с основным тренером-преподавателем работы со спортсменами.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав общеразвивающих групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач

подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

Таблица №8

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп		Нормативный объем недельной нагрузки	Объем работы по индивидуальным планам	Общегодовой объем	Размер норматива труда тренера-преподавателя по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
			оптимальная	допустимая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
спортивно-оздоровительный	весь период	III	10	15	5		230	2,8%
		II	8	12	5		230	3,5%
		I	3	5	5		230	9,3%
начальной подготовки	первый год	III	10	15	6		276	3,3%
		II	8	12	6		276	4,2%
		I	3	5	6		276	11,1%
	второй и последующие годы	III	8	12	9		414	6,3%
		II	6	9	9		414	8,3%
		I	2	3	9		414	25,0%
учебно-тренировочный	первый год	III	6	9	9	3	552	8,3%
		II	5	8	9	3	552	10,0%
		I	2	3	9	3	552	25,0%
	второй - третий год	III	5	8	12	6	828	13,3%
		II	4	6	12	6	828	16,7%
		I	2	3	12	6	828	33,3%
	четвертый и	III	4	6	15	6	966	20,8%
		II	3	5	15	6	966	27,8%

	последующие годы	I	1	2	15	6	966	83,3%
спортивного совершенствования	первый год	III	3	5	15	9	1 104	27,8%
		II	2	3	15	9	1 104	41,7%
		I	1	2	15	9	1 104	83,3%
	второй и последующие годы	III	3	5	18	9	1 242	33,3%
		II	2	3	18	9	1 242	50,0%
		I	1	2	18	9	1 242	100,0%
высшего спортивного мастерства	весь период	III	2	3	18	12	1 380	50,0%
		II	2	3	18	12	1 380	50,0%
		I	1	2	18	12	1 380	100,0%

Таблица 9

**Распределение обучающихся на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами, установленными международными спортивными организациями инвалидов**

Наименование международной спортивной организации инвалидов	Группа III	Группа II	Группа I
CP-ISRA (Международная ассоциация спорта и рекреации лиц с церебральным параличом)	CP7, CP8	CP5, CP6	CP1, CP2, CP3, CP4
IWAS (Международная спортивная ассоциация колясочников и ампутантов), объединившая две международные организации: ISMGF и ISOD	A3, A4, A8, A9, 57, 58	A6, A7, 55, 56	A1, A2, A5, 51, 52, 53, 54
IBSA (международная ассоциация спорта слепых)	B3	B2	B1
CISS (Международный спортивный комитет глухих)	Слабослышащие, полная потеря слуха		
INAS-FID (Международная спортивная ассоциация лиц с нарушением интеллекта)	+		
SOI (Международная специальная олимпиада для умственно отсталых лиц)		+	

**Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами**

N	Наименование	Группа III	Группа II	Группа I
1	Армспорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6,	B1
2	Бадминтон	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI,	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
3	Баскетбол, в т.ч. на колясках	4,5 балла, INAS-FID, слабослышащие, глухие	3,0; 3,5; 4,0 балла, SOI,	1,0; 1,5; 2,0; 2,5 балла
4	Биатлон	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8 слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
5	Бильярд	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
6	Борьба вольная	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
7	Борьба греко-римская	Слабослышащие, глухие		
8	Боулинг	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
9	Бочче	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP3, CP4, CP5, CP6, SOI	BC1, BC2, BC3, BC4 I, II
10	Велоспорт	B3, LC1, LC2, LC3, LC4, CP дивизион 4, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, дивизион 2, CP дивизион 3, HC дивизион C, SOI	B1, CP дивизион 1, HC дивизион A, HC дивизион B
11	Водное поло	Слабослышащие, глухие		
12	Волейбол	A, B, C, INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
13	Волейбол - пляжный	слабослышащие, глухие		
14	Волейбол сидя	Спортсмены с ампутациями и прочими поражениями опорно-двигательного аппарата		
15	Гандбол	Слабослышащие, глухие		
16	Гимнастика спортивная	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	B1
17	Гимнастика художественная	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
18	Гиревой спорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
19	Голбол	B3	B2	B1
20	Горные лыжи	B3, LW2, LW3/1, LW3/2, LW4, LW6/8, LW9/1, LW9/2, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW1, LW5/7, LW12/2, SOI	B1, LW10, LW11, LW12/1
21	Городки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
22	Гребля академическая	LTA (за исключением спортсменов классов B1, B2)	TA	A

23	Дартс	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
24	Дзюдо	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
25	Каратэ	Слабослышащие, глухие		
26	Кёрлинг	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, 57, 58 слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, 55, 56 SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
27	Конный спорт	B3, уровень IV, уровень III	B2, уровень II, SOI	B1, уровень I
28	Легкая атлетика Трек Метания	T40, T44, T46, T37, T38, T13, слабослышащие, глухие F40, F44, F46, F37, F38, F13, слабослышащие, глухие	T42, T43, T45, T35, T36, T12, T20, F42, F43, F45, F35, F36, F12, F20, SOI	T51, T52, T53, T54, T32, T33, T34, T11, F51, F52, F53, F54 F55, F56, F57, F58, F32, F33, F34, F11
29	Лыжные гонки	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12 SOI	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
30	Парусный спорт	B3, классы 5,6,7	B2, класс 4	B1, классы 1,2,3
31	Пауэрлифтинг	B3, A3, A4, CP7, CP8, спортсмены с ПОДА, относящиеся к категории "прочие", INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A2, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, 53, 54, CP3, CP4
32	Плавание	S13, SB13, SM13, S14, SB14, SM14, S8, S9, S10, SB8, SB9, Слабослышащие, глухие	S12, SB12, SM12, S5, S6, S7, SB5, SB6, SB7, SOI	S11, SB11, SM11, S1, S2, S3, S4, SB1, SB2, SB3, SB4
33	Регби на колясках	-	2,5; 3,0; 3,5 балла	0,5; 1,0; 1,5; 2,0 балла
34	Сноуборд	слабослышащие, глухие		
35	Спортивное ориентирование	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
36	Спортивный туризм	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
37	Стрельба из лука	ARST	ARW2	ARW1
38	Стрельба пулевая	B3, A4, CP8, 57, 58, SH1, слабослышащие, глухие	B2, A3, 55, 56, SH2	B1, A1, A2, 53, 54, SH3
39	Танцы на колясках	-	LWD2	LWD1
40	Теннис настольный, в т.ч. на колясках	TT9, TT10, TT11 (INAS-FID), слабослышащие, глухие	TT6, TT7, TT8 SOI	TT1, TT2, TT3, TT4, TT5
41	Теннис, в т.ч. на колясках	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI,	Игроки "Quad", I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
42	Торбол	B3	B2	B1
43	Тхеквондо	слабослышащие, глухие		
44	Фехтование на колясках	A	B	C
45	Футбол	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
46	Футбол 5х5			B1
47	Футбол 7х7	CP7, CP8	CP5, CP6	
48	Футбол ампутантов	A2, A4, A6, A8		
49	Футзал	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	
50	Шахматы	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4

51	Шашки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A 8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4
----	-------	--	---	---

#### **4.6. Оплата труда тренеров-преподавателей, осуществляющих работу по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и дополнительным общеразвивающим программам**

В рабочее время тренеров-преподавателей, включается тренерская работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая 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 спортивных и иных мероприятий, проводимых со обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

За тренерскую-преподавательскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определённому объёму выполненной работы.

Объем нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

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

Объем учебно -тренировочной нагрузки работников, установленный на начало учебно -тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, сокращением количества обучающихся, групп.

При определении объема нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам учебно-тренировочного процесса, сокращением количества обучающихся, групп.

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

#### **4.2.7. Общие вопросы оплаты труда тренеров-преподавателей.**

4.2.7.1. В случае отъезда отдельных обучающихся на тренировочные сборы и соревнования или их болезни объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей не меняется.

При невыполнении по независящим от тренера-преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4.2.7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники могут привлекаться к другим видам работ по соглашению сторон.

## **5. Повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу.**

**5.1. Повышающие коэффициенты.** При расчете должностного оклада учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность,
- коэффициент квалификации,
- коэффициент специфики работы,
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются **с учетом обеспечения финансовыми средствами** на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом сезонных особенностей деятельности учреждения.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образуют должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера

Повышающие коэффициенты устанавливаются Приказом директора по представлению руководителей подразделений на определенный срок: начало календарного года (с января по май), летний период (с июня по август), начало учебного года (сентябрь, октябрь), конец календарного года (ноябрь, декабрь).

**5.2.Повышающий коэффициент квалификации** к минимальному окладу работника по занимаемой должности устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации приведены в таблице 11.

**Таблица 11.**

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	до 0,8
первая категория	до 0,5
вторая категория	до 0,3

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы.

Коэффициент квалификации спортсменам-инструкторам устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов

приведены в таблице 12.

Таблица 12.

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса – призер международных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

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

Коэффициент специфики работы для работников учреждений физической культуры и спорта, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

Работникам учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,2 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

**5.4. Персональный повышающий коэффициент** к минимальному окладу устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

## **6. Компенсационные выплаты.**

6.1. В соответствии с постановлением администрации Володарского муниципального района от 21.10.2008 года № 490 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Володарского муниципального района и порядка установления выплат компенсационного характера» в учреждении устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы. Должностной оклад формируется по формуле

$$ДО = МО \times \text{SUM } K$$

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

SUM K – сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы, персональный повышающий коэффициент

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Володарского муниципального района.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5.1. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

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

6.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Доплата за совмещение профессий производится в процентах от оклада по занимаемой должности с учетом коэффициентов к повышающему окладу пропорционально фактически отработанному времени либо фиксированной суммой.

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

6.5.3. Оплата сверхурочной работы.

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

времени, отработанного сверхурочно.

#### 6.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

работникам, труд которых оплачивается по ставкам - в размере не менее двойной ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

#### 6.5.5. Выплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждения, состоящим в штате, оплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 20% от должностной оклада.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Оплата ночных и праздничных дней определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов и умножением на количество фактически отработанных ночных и праздничных часов за месяц. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается как частное от годового количества рабочих часов по производственному календарю, деленного на 12.

## 7. Стимулирующие выплаты.

**7.1. Стимулирующие выплаты.** В соответствии с постановлением администрации Володарского муниципального района от 21.10.2008 года № 497 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Володарского муниципального района и разъяснения порядка установления выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Володарского муниципального района» в учреждении устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты молодым специалистам и наставникам;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Указанные выплаты производятся работникам учреждения, относящимся к руководителям, основному персоналу, специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (минимальной ставке) по соответствующей должности по профессиональным квалификационным группам.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу (минимальной ставке) не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

## **7.2. Выплаты молодым специалистам и наставникам.**

7.2.1. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20 % от минимального должностного оклада, ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет) в течение 3-х первых лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и поступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

7.2.2. Тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее специалист-наставник) устанавливается стимулирующая надбавка 10% к должностному окладу.

## **7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

### **7.3.1. Выплата за высокие результаты за подготовку спортсмена высокого класса.**

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются тренерам-преподавателям за подготовку спортсмена высокого класса при условии, что тренер-преподаватель отработал со спортсменом (учащимся) не менее двух лет (таблица №10<sup>1</sup>).

Размер выплаты тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной тренеру, тренеру-преподавателю выплаты за высокие результаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Если по истечении срока действия установленной выплаты спортсмен не показал указанного в таблице № 13 результата, размер выплаты тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Таблица № 13

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от минимального оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	До 200
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	2 - 6	До 150
- чемпионат мира	2 - 3	
- чемпионат Европы	1 - 3	
- Кубок мира	1 - 3	
- Кубок Европы	1	
1.3. Чемпионат мира	4 - 6	До 120
- чемпионат Европы	4 - 6	
- Кубок мира	4 - 6	
- Кубок Европы	2 - 3	
- чемпионат России	1 - 3	
- Кубок России, первенство Европы	1	
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира	участие	До 100
- чемпионат Европы		
- Кубок Европы	4 - 6	

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от минимального оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
- Кубок России, первенство Европы	2 - 3	
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	
1.5. Чемпионат России	4 - 6	До 80
- первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3	
- первенство России (старшие юноши)	1	
- первенство мира, Европы	4 - 6	
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2 - 3	
1.6. Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	До 75
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4 - 6	До 60
- первенство России (старшие юноши)	2 - 3	
- финал Спартакиады молодежи	4 - 6	
- финал Спартакиады учащихся	1 - 3	
- финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4 - 6	До 50
- финал Спартакиады учащихся	4 - 6	
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6	
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)	участие	До 50
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1 - 6	До 50

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от минимального оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1.12. 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		До 20
2. В командных игровых видах:		
2.1. Олимпийские, Паралимпийские	1	До 200
- чемпионаты мира, Европы	1	
2.2. Олимпийские, Паралимпийские	2 - 6	До 150
- чемпионаты мира, Европы	2 - 3	
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 120
2.4. За подготовку команды, занявшей		До 100
- на чемпионате России	1 - 3	
- на первенстве России	1 - 2	
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1	
2.5. За подготовку команды, занявшей:		До 50
- на чемпионате России	4 - 6	
- на первенстве России	3 - 4	
- в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3	
- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1 - 2	
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях		
- основной состав сборной РФ		До 100
- молодежный состав сборной РФ		До 75

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от минимального оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
- юношеский состав сборной РФ		До 50
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров		
- I лиги		До 50
- высшей лиги		До 75
- суперлиги		До 100
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 50
2.10. 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		До 20

### 7.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (таблица 14).

Таблица 14

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы
Выполнение дополнительных общеобразовательных программ спортивной подготовки	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля обучающихся, получивших спортивный разряд	До 30

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов по предложению тренерского совета.

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты носят разовый характер.**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров –

преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

#### **7.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ**

Устанавливаются сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 15.

Таблица 15

	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	до 100%
За ведомственные награды За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР"	до 40%

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в таблице 16.

Таблица 16

Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

Руководителям учреждений, имеющих в оперативном управлении спортивные и иные сооружения (общежитие, столовая и другие) по решению учредителя устанавливается выплата в размере до 20 процентов от минимального оклада на календарный год.

Отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, а также специалистам, относящимся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются выплаты к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно таблице 17.

Таблица 17

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	До 15	До 7
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1-3 1	До 10	До 5
1.3. чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России	4-6 4-6 4-6 2-3 1-3 1	До 10	До 5
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок Европы - Кубок России - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие  4-6 2-3 1	До 8	До 3
1.5. Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 1 4-6 2-3	До 8	До 3
1.6. Финал Спартакиады молодежи - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	До 8	До 3

1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4-6	До 5	До 2
- первенство России (старшие юноши)	2-3		
- финал Спартакиады молодежи	4-6		
- финал Спартакиады учащихся	1-3		
- финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3		
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4-6	До 5	До 2
- финал Спартакиады учащихся	4-6		
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6		
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее – ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее – РФ)	участие	До 3	
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст – свыше 15 лет)	1-6	До 3	
2. В командных игровых видах:			
2.1. Олимпийские, Паралимпийские	1	До 15	До 7
- чемпионаты мира, Европы	1		
2.2. Олимпийские, Паралимпийские	2-6	До 10	До 5
- чемпионаты мира, Европы	2-3		
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 10	До 5
2.4. За подготовку команды, занявшей			
- на чемпионате России	1-3	До 8	До 3
- на первенстве России	1-2		
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		
2.5. За подготовку команды, занявшей:			
- на чемпионате России	4-6	До 5	
- на первенстве России	3-4		
- в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2-3		
- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1-2		
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	

2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях - основной состав сборной РФ - молодежный состав сборной РФ - юношеский состав сборной РФ		До 8 До 8 До 5	До 5 До 3 До 1
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 5 До 5 До 8	До 3 До 3 До 5
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКЦ, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 3	

Выплаты, предусмотренные пунктом 1.1 таблицы 17, устанавливаются на два года, остальными пунктами таблицы 17 - на один год.

### **7.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Назначение выплаты за стаж работы производится на основании Приказа по учреждению, подписанного руководителем.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от минимального оклада.

При расчете выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в стаж работы засчитывается общий стаж работы по следующим критериям:

- для должностей категории руководители – стаж руководящей работы,

Для основного персонала – стаж работы по специальности,

Для остальных категорий – стаж работы в данном учреждении независимо от занимаемой должности.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада приведены в таблице 18.

Таблица 18

Стаж непрерывной работы, выслугу лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

## **7.6. Изменение стимулирующих выплат**

могут быть отменены полностью или частично Приказом руководителя в связи с окончанием действия основания для этой выплаты, в том числе в связи с переводом на другую должность, лишением в установленном порядке почетного звания, награды, за дисциплинарный проступок, а также в случае отсутствия необходимых денежных средств.

## **7.7. Стимулирующая выплата за выполнение муниципального задания.**

По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг по решению учредителя учреждению могут предоставляться субсидии из районного бюджета в порядке, установленном абзацем третьим пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся на отчетный период) на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании муниципальной услуги.

### **8. Надбавки и доплаты.**

8.1. Для сохранения и развития кадрового потенциала учреждения сотрудникам устанавливаются надбавки и доплаты.

8.2. Все виды выплат производятся при условии выполнения должностных обязанностей.

8.3. Доплаты.

8.3.1. Работникам учреждения устанавливаются доплаты до минимального размера оплаты труда, предусмотренные штатным расписанием, в случае, если оплата труда по занимаемой должности за полностью отработанный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

8.3.2. Работникам учреждения устанавливаются индивидуальные доплаты согласно перечня доплат (приложение 1).

Доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

Индивидуальные доплаты устанавливаются приказами руководителя учреждения и трудовыми договорами. При этом возможны следующие доплаты:

- за увеличение объема работ по основной деятельности или за дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за разработку или внедрение новых технологий, эксплуатацию программного обеспечения;
- за активную спортивную, спортивно-оздоровительную работу;
- за укрепление материально-технической базы;
- за работу по решению бухгалтерских и экономических задач;
- за разработку, внедрение и сопровождение программного обеспечения учебного процесса, административной, управленческой и финансово-экономической деятельности;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью;

- за развитие новых направлений деятельности.

#### 8.4. Надбавки.

По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам учреждения, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде могут быть установлены ежемесячные надбавки к должностному окладу за особые условия работы за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.



### **9. Материальная помощь.**

Работникам выплачиваются материальная помощь на основании личного заявления работника и предъявления им подтверждающих документов в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь выплачивается по основаниям:

- смерть близких родственников (родители, супруги, дети),
- стихийное бедствие (пожар и др.),
- регистрация брака,
- рождение ребенка.

Решение об оказании материальной помощи по указанным основаниям и ее размер принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа.

### **10. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год).**

Премияльные выплаты сотрудникам учреждения устанавливаются согласно Положения о премировании и материальном стимулировании работников МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф».

### **11. Условия оплаты труда руководителя учреждения.**

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются Постановлением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 02.02.2018 года №255 « Об определении правил исчисления размера должностного оклада и повышения эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района Нижегородской области».

Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых учредителем в трудовом договоре .

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перенесенным

видов выплат компенсационного характера.

## **12. Условия оплаты труда руководителей структурных подразделений.**

12.1. К категории «руководители» относятся заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер.

12.2. Заработная плата работника учреждения, отнесенного к категории «руководители» (заместители, главный бухгалтер, главный инженер), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых руководителем этого учреждения.

12.3. Размер должностного оклада работника, отнесенного к категории руководители определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

12.4. Минимальный оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера устанавливается на 10-30 процентов ниже минимального оклада руководителя учреждения.

12.5. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, отнесенным к категории "руководители" (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер) устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

12.6. Для поощрения заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного инженера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы учреждения.

12.7. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного инженера осуществляется по решению руководителя учреждения на основании Положений о премировании.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу, так и в абсолютном значении.

Премирование и снижение премии руководителей структурных подразделений производится по тем же основаниям, что и премирование остальных работников.

## **Суммированный учет рабочего времени.**

1.1. Суммированный учет вводится при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Перечень должностей работников, по которым устанавливается суммированный учет, указан в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.2. Продолжительность учетного периода в учреждении для всех категорий работников, по которым применяется суммированный учет, устанавливается локальными актами. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

1.3. Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода.

1.4. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком сменности, который утверждается руководителем.

1.5. При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.

1.6. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения.

1.7. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно).

1.8. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом РФ. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями статьи 104 Трудового кодекса РФ. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

## 2. Порядок учета рабочего времени

2.1. Отработанное время при суммированном учете определяют с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

2.2. Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно на основании ведения табеля учета использования рабочего времени (далее – табель).

2.3. Обязанности по ведению табеля возлагаются на руководителя структурного подразделения, другого лица, ответственного за ведение

табеля в подразделении.

2.4. Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом регистрации явок и неявок за каждый рабочий день (смену) независимо от вида учета рабочего времени.

2.5. По каждому списочному работнику, а также работнику, принятому на работу по совместительству из другой организации, в табеле должны быть заполнены следующие реквизиты: табельный номер, фамилия, имя, отчество, профессия (должность), число отработанных дней, число отработанных часов, в том числе ночных, сверхурочных, часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни, число дней неявок, в том числе по причине временной нетрудоспособности, отпуска и т. п.

2.6. Отметки в табеле о причинах неявок на работу, о работе в режиме неполного рабочего дня, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны на основании подтверждающих документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ о предоставлении отпуска и т. п.).

2.7. Табель составляется в одном экземпляре руководителем подразделения или другим ответственным лицом и контролируется работником отдела кадров.

2.8. Включение в табель работников и исключение из него производится на основании следующих документов по учету кадров: приказ о приеме работника на работу, приказ о переводе работника на другую работу; приказ о прекращении действия трудового договора с работником.

2.9. Табель после подписания руководителем подразделения передается в бухгалтерию.

2.10. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, на основании приказа руководителя. Подготовка проекта приказа осуществляется работником отдела кадров.

3. Обязанности должностных лиц при суммированном учете рабочего времени

3.1. Суммированный учет осуществляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника ежемесячно.

3.2. Руководитель подразделения, где применяется суммированный учет, на основании данных об отработанном времени обеспечивает:

3.2.1. продолжительность рабочего времени каждого работника за учетный период, не превышающую нормы рабочих часов;

3.2.2. предоставление в рамках учетного периода дополнительных выходных дней либо сокращение времени ежедневной работы (смены) работникам, по которым есть превышение нормы рабочих часов, путем составления индивидуального графика работы (сменности)).

3.3. Данные об отработанном времени предоставляются руководителем подразделения ежемесячно.

3.4. Руководитель структурного подразделения, другое ответственное лицо в структурном подразделении обязаны:

3.4.1. вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником;

3.4.2. вести точный учет сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам.

3.4.3. принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы, не превышала для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. Работник, отработавший все предусмотренные графиком смены, при суммированном учете рабочего времени получает полную месячную заработную плату. При неполной отработке смен по графику, оплата производится пропорционально отработанному времени.

3.1.5. Для работников физической культуры и спорта разрабатываются и утверждаются директором индивидуальные графики работы в зависимости от режима работы учреждения.

3.2.2. Учетным периодом признается год. Устанавливается норма рабочих часов за учетный период. Разрабатываются и утверждаются графики сменности. Количество часов, предусмотренных графиком сменности, графиком работы конкретного работника, является для него нормой.

При составлении графика сменности необходимо учесть (ст. 103, 110 ТК РФ):

- продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, который не может быть менее 42 часов. При этом работа в течение двух смен подряд запрещается;

- если смена попадает на ночное время (с 22 до 6 ч), продолжительность смены не сокращается,

- срок уведомления работников - не позднее чем за один месяц до введения его в действие,

- график сменности должен быть составлен таким образом, чтобы рабочее время сотрудника не превышало нормальное количество часов для данной категории лиц за учетный период;

- работодатель обязан обеспечить отработку сотрудником нормы рабочего времени, при этом не допустить недоработку или переработку за учетный период;

- если смена сотрудника проходит в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная

работа), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- в случае если по итогам учетного периода у сотрудника была недоработка, часы недоработки должны быть оплачены в порядке, установленном ст. 155 ТК РФ.

3.2.3. Конкретный порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.4. Зарплата работника при суммированном учете рабочего времени рассчитывается исходя из количества отработанных в месяце часов на основе часовой тарифной ставки, определяемой исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

3.2.5. Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени. Согласно ч. 1 ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, проведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере согласно ч. 1 ст. 152 ТК РФ.

По окончании учетного периода (года), нужно определить количество часов, которые работник при суммированном учете рабочего времени отработал сверх нормы, при этом

- время, в которое работник трудился в свой выходной день и за которое получил двойную плату, не учитывается, так как в эти часы он и так работал сверх нормы рабочего времени, установленной ему в данном месяце, и уже получил за них повышенную плату;

- порядок оплаты сверхурочных часов работы зависит от того, предоставляются ли за них работнику другие часы отдыха. Если да, то сверхурочные часы необходимо оплачивать в одинарном размере, как обычные часы работы. Если работник не берет отгул, сверхурочное время оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.2.6. Всем работникам с суммированным учетом рабочего времени в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или праздник приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в этот день (от 0 до 24 часов).

3.2.7. Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, полагаются дополнительные выплаты при работе в ночное время.

3.3. Для учета использования рабочего времени и начисления заработной платы ведется Табель учета использования рабочего времени. Табель ведется лицом, назначенным Приказом по учреждению, ежемесячно в разрезе структурных подразделений. Заработная плата исчисляется исходя из месячного должностного оклада. Если сотрудник не отработал месячную норму, высчитывается часовая тарифная ставка, которая затем умножается на фактически отработанное сотрудником количество часов. Для этого должностной оклад делится на нормативное количество рабочих часов в месяц.

Оплата сверхурочных часов производится по окончании учетного периода после подсчета часов переработки. Количество сверхурочных часов рассчитывается как разница между количеством часов, фактически отработанных за учетный период, и количеством часов, предусмотренных графиком за учетный период. При подсчете сверхурочных часов исключаются все виды отпусков, период временной нетрудоспособности, беременности и родов. Расчет сверхурочных часов ведется на основании табеля учета рабочего времени, оплата производится в соответствии с положениями ст.152 ТК РФ:

- за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы – не менее чем в двойном размере

### **13. Формирование фонда оплаты труда.**

1. Фонд оплаты труда включает в себя

- фонд оплаты труда по должностным окладам, компенсационным выплатам и доведение до МРОТ,

- стимулирующая часть фонда оплаты труда. Формируется учреждением самостоятельно. Стимулирующая часть формируется для всех работников и определяется как разница между общим фондом оплаты труда и фондом оплаты труда по должностным окладам, компенсационным выплатам и доведением до МРОТ.

### **14. Порядок проведения тарификации работников учреждения.**

#### 14.1. Тарификация осуществляется:

- педагогических работников на основе требований тарификационно-квалификационных характеристик по должностям работников образования,
- работников физической культуры и спорта, в том числе работников физической культуры и спорта дополнительного образования на основе требований тарифно-квалификационных характеристик работников физической культуры и спорта,
- медицинских работников на основе требований тарификационно-квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения, утвержденных Минздравом России по согласованию с Минтрудом России,
- по должностям служащих – на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих, утверждаемых Минтрудом России,
- по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих, утверждаемых Минтрудом России.

Рабочие, профессии которых не предусмотрены «Тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих», тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности с установлением минимального оклада с учетом повышающих коэффициентов профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по данным должностям так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

14.2. Для проведения работы по определению окладов, ставок заработной платы и повышающих коэффициентов работников Учреждения, а также размеров коэффициентов по выплатам компенсационного характера и выплате стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслуги лет в учреждении Приказом директора учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, представителя трудового коллектива, а также других лиц, привлекаемых к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

14.3. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или другими документами.

14.4. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января по всем работникам и в соответствии с утвержденным штатным расписанием на текущий год, утверждается председателем и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

В случае необходимости в тарификационные списки вносятся изменения, подписанные тарификационной комиссией.

14.5. Тарификация работников учреждения проводится по формам тарификационного списка.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

14.6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в Учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности.

14.7. Вакантные должности отражают в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд оплаты труда по вакантным должностям рассчитывается исходя из минимального оклада с учетом повышающих коэффициентов соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы и средних размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

14.8. В формах тарификационного списка не отражаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и праздничные дни и в условиях, отклоняющихся от нормальных, исключая совмещение профессий и расширение зоны обслуживания). Должности, занимаемые по совмещению или расширению зоны обслуживания, тарифицируются по минимальным окладам с учетом повышающих коэффициентов соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

## **15. Сроки, условия и порядок начисления и выплаты заработной платы.**

15.1. Начисление заработной платы производится за фактически отработанное время согласно Табелей учета отработанного времени. Табели учета отработанного времени сдаются в бухгалтерию учреждения не позднее 17 и 25 числа каждого месяца, при наличии особых указаний руководителя учреждения сроки представления табелей могут изменяться.

15.2. Заработная плата перечисляется на банковские карты сотрудников два раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы: 20 число месяца – за первую половину месяца, 05 число месяца – за месяц.

15.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

15.4. Статьей 236 ТК РФ установлена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, а также порядок определения минимального размера денежной компенсации за задержку заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других сумм, причитающихся работнику.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

15.5. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работника:

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период,
- о размерах иных сумм, начисленных работнику,
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний,
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате..

Расчетные листки выдаются работникам учреждения при начислении и выплате второй части заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников..

15.6. Заработная плата за каждую половину месяца начисляется в равных суммах (без учета премиальных выплат) за фактически отработанное время..

15.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в последний день месяца представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Работодателя, но не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем представления листа нетрудоспособности.

15.8. Выплата премий осуществляется в дни выплаты заработной платы.

15.9. При прекращении действия трудового договора Работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

15.10 Работодатель также обязуется выплачивать Работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством РФ.

15.11. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала согласно Графика отпусков.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков. Отпуск по совместительству предоставляется в период ежегодного очередного отпуска по основному месту работы.

Оплата ежегодного очередного отпуска осуществляется за счет средств субсидии и платной деятельности пропорционально среднему заработку.

Предоставление и оплата дополнительных отпусков производятся в соответствии с действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора.

15.12. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (часть 3 статьи 157 Трудового кодекса РФ).

В указанных выше случаях Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если Работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся в соответствии со статьей 137 Трудового кодекса РФ, если Работник увольняется по основаниям, указанным в пункте 8 части первой статьи 77 или пунктах 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ. Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

15.13. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся Работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

## **16. Другие вопросы оплаты труда.**

16.1. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) и квалификационной категории

работников при установлении им размеров должностных окладов, ставок заработной платы;

- при проведении тарификации работников учреждения утверждать тарификационные списки в соответствии с таблицей № 19.

Таблица № 19

Ф.И.О	Занимаемая должность	Минимальный должностной оклад	Повышающий коэффициент за занимаемую должность	Должностной оклад	Компенсационные выплаты <*>	Стимулирующие выплаты <*>					Заработная плата
						1	2	3	4	5	

<\*> Начисляются от должностного оклада.

- устанавливать работникам надбавки стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую и тренерскую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

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

16.2. Осуществление преподавательской деятельности работниками учреждений, отнесенными к категории руководителей, и работниками основного персонала разрешается после отработки ими установленных трудовым законодательством норм рабочего времени.

16.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Приложение № 1  
к Положению о суммированном учете  
рабочего времени

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым установлен суммированный учет рабочего времени

1. Машинист экскаватора;
2. Машинист бульдозера;
3. Машинист крана.