

Согласовано

Председатель ПК МБУ ДО
«Спортивная школа №2»

А. В. Недоступ
«03» сентября 2025 г.

Утверждаю

Директор МБУ ДО
«Спортивная школа №2»

А.Н. Волков
«03» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
МБУ ДО «Спортивная школа №2»

I. Общие положения.

- 1.1 Настоящее Положение разработано на основании Постановлений правительства КБР от 19 августа 2008 г. за № 196 ПП « О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», Постановления Правительства КБР от 30 декабря 2019 за № 255ПП « О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики», Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 21.11.2023г. № 243-ПП « О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений спорта Кабардино-Балкарской Республики, Распоряжением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 25.07.2025г. № 446-рп на основании Постановления №45 местной администрации г.о. Прохладный КБР от 25.01.2022 г. «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных (казенных) учреждений спорта г.о. Прохладный КБР, утвержденное постановлением местной администрации г.о. Прохладный КБР от 06 февраля 2019 г. №109», постановлением местной администрации городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики от 06.08.2025г. № 827 «О мерах по увеличению с 1 августа 2025года оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений городского округа Прохладный КБР, «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных (казенных) учреждений спорта г.о. Прохладный КБР утвержденное постановлением местной администрации г.о. Прохладный КБР от 29августа 2025г. №925, Постановления №11 «О переименовании муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа №2» и утверждении Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №2» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики» от 10.01.2023 г.
- 1.2 Положение определяет формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников который включает размеры минимальных окладов(ставок) работников по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), повышающих коэффициентов к окладам (ставкам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и локальным нормативным актом по оплате труда работников, принятом в учреждении с учетом мнения профсоюзного органа или иного органа, представляющего интересы работников.
- Условия оплаты труда, включая размеры минимального должностного оклада работника, Повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

1.4 Размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат стимулирующего характера, определяются руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объемов выполняемой работы.

1.5 К административно-управленческому и вспомогательному персоналу, относятся должности указанные в приложении №1 к настоящему Положению. В фонде оплаты труда работников учреждений доля расходов на оплату труда работников административно – управленческого персонала не должна превышать 25 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

1.6 Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами РФ, коллективным договорам, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры, повышающих коэффициентов по должностям работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

2.1. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих

2.1.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: садовник, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию территорий (дворник); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, ремонтник плоскостных спортивных сооружений	5344
Второй квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при проведении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5408

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» – до 1.0.

2.1.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	Профессия рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов ЕТС: водитель автомобиля; механик по техническим	5722

	видам спорта	
Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 разрядов ЕТС	5914
Третий квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6201
Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющие важные и ответственные работы: водитель автобуса	6677

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» – до 1,1.

2.2 Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должности работников спорта.

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	5056
Второй квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий.	5344

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников спорта и туризма первого уровня» – до 1,3.

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации спортивной техники.	8377
Второй квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист, тренер, тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, методист	8721
Третий квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист, тренер-преподаватель по адаптивной	9044

	физической культуре, тренер, тренер-преподаватель, методист	
--	---	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ « Должности работников спорта второго уровня» – до 1,5.

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	специалист спортивной сборной команды Кабардино-Балкарской Республики (по виду спорта), тренер спортивной сборной команды Кабардино-Балкарской Республики	9312
Второй квалификационный уровень	старший тренер спортивной сборной Кабардино-Балкарской Республики	9510

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ « Должности работников спорта третьего уровня» – до 1,5.

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников спорта четвертого уровня.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	главный тренер спортивной сборной команды Кабардино-Балкарской Республики (по виду спорта), государственный тренер (по виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта)	9690

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ « Должности работников спорта четвертого уровня» – до 1,5.

2.3 Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих.

2.3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	дежурный по залу; делопроизводитель; машинистка, секретарь-машинистка; статистик, специалист по закупкам	5722
Второй квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование – старший	6105

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ « Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня» – до 1,1.

2.3.2.Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя; техник; техник-программист, техник по инструменту; техник-технолог	6486
Второй квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование – «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	6868
Третий квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	7248
Четвертый квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;	6633

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» – до 1,2.

2.3.3.Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженеры-специалисты; инженер по подготовке кадров; инженер-программист (программист); инженер-технолог; инженер по ремонту; инженер-энергетик; (энергетик); инженер-электроник(электроник); психолог; сурдопереводчик; специалист по кадрам; физиолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юристконсульт	6868

Второй квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	7248
Третий квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	7728
Четвертый квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;	8203
Пятый квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	8777

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – до 1,3.

2.3.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения; начальник технического отдела; начальник отдела контроля качества; начальник отдела методического обеспечения, мониторинга и анализа подготовки спортивного резерва; начальник отдела кадров; начальник отдела развития спорта и проведения спортивных мероприятий	9632
Третий квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения; помощник директора	12400

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – до 1,4.

2.4. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских работников.

2.4.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	санитарка	4770

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» - до 1.0.

2.4.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор, медицинский статистик, медицинский регистратор	5480
Второй квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков, лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенолаборант	5722
Третий квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной техник	5962
Четвертый квалификационный уровень	фельдшер, зубной врач, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, фельдшер-лаборант	6201
Пятый квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	6440

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»-до 1.1

2.5. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг.

2.5.1 Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставления социальных услуг»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Минимальные размеры оклада в рублях
Первый квалификационный уровень	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	7059

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставления социальных услуг»-до 1.0

III. Порядок установления повышающих коэффициентов

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук, водителям «за классность»;

- повышающий коэффициент для спортсменов-членов сборных команд Российской Федерации, зарегистрированных на территории Кабардино-Балкарской Республики;
- повышающий коэффициент специфики работы.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем МБУ ДО «Спортивная школа №2» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты также применяются для поэтапного повышения средней заработной платы тренеров, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, которое является основным местом работы, при условии работы с нагрузкой не менее, чем на одну ставку, до уровня средней заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования детей по КБР в пределах выделяемых средств на указанные цели.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может устанавливаться работникам МБУ ДО «Спортивной школы №2» в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Для работников, у которых предусмотрено начисление заработной платы исходя из количества занимающихся, применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных к должностному окладу.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МБУ ДО «Спортивная школа №2» персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы может быть установлен всем работникам в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях спорта. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет- 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет- 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет- 0,20;
- при стаже работы свыше 15- 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Установление повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы в учреждениях спорта производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающий отработанный период.

Установление повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж в учреждениях спорта производится при наличии финансовых средств.

3.5. Повышающий коэффициент окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается тренерам (тренерам – преподавателям) с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу тренеров(тренеров-преподавателей) за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории- 0,37;
- при наличии первой квалификационной категории- 0,28;
- при наличии второй квалификационной категории- 0,18.

Работникам, которым присвоена ученая степень, может быть установлен повышающий коэффициент в размере:

- за звание «кандидат наук»-0,10
- за звание « доктор наук»-0,20

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности, по кото по которой присвоена ученая степень.

Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность».

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям «за классность»:

- водителям первого класса - 0,25;
- водителям второго класса - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, за присвоение ученой степени, «классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.6. Месячная заработная плата тренеров(тренеров-преподавателей) исчисляется исходя из количества занимающихся по установленным нормативам в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

Месячная заработная плата тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре исчисляется исходя из количества занимающихся по установленным нормативам в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности обучающихся в группе в пределах установленного максимального количества. Под фактической численностью обучающихся в группах понимается численность обучающихся регулярно посещающих занятия, в том числе отсутствующие по уважительным причинам (при наличии подтверждающих документов).

Распределение (закрепление) тренерской (преподавательской) работы работников организации, совместно участвующих в реализации программ спортивной подготовки, проводится в соответствии со сводным планом комплектования организации, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами организации, при этом используются следующие методы:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программ спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам) с контингентом спортсменов, закрепленным персонально за каждым специалистом).

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленными одновременно за несколькими работниками организации с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

При одновременной работе двух и более тренеров установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Оплата труда второго

тренера(тренера-преподавателя) (по смежным видам спорта) не должна превышать 50 процентов размера норматива оплаты труда основного тренера при условии их одновременной работы со спортсменами (воспитанниками).

3.7. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.8 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы(нормируемая часть педагогической работы) тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

3.9. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.\

При этом учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органах управления учреждением.

3.10. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе, согласно дате приказа по учреждению;

при присвоении квалификационной категории, согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени «доктор наук» вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии, решение о присуждении ученой степени «кандидат наук» вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук)

3.11. Учреждениям, имеющим в соответствии с действующим законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, рекомендуется устанавливать тренерскому составу стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ (Приложение № 4).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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).

4.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

Для работников учреждений, осуществляющих непосредственное руководство и работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, устанавливается надбавка за особые условия труда в размере 20 процентов к должностному окладу

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Рекомендуемый размер доплаты – 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (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, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в коллективных договорах учреждений спорта.

V. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в учреждениях спорта с целью стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу. К ним относятся:

надбавка за высокое качество выполняемых работ по результатам выполнения (реализации) программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенных федеральными стандартами по видам спорта (с целью недопущения форсированной подготовки занимающихся);

надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе.

Стимулирующие выплаты осуществляются 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:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденными его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, определенные исходя из целей и задач, стоящих перед учреждением, разрабатываются и утверждаются локальными нормативными актами.

Основными критериями установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ являются:

а) для всех работников учреждений:

соблюдение служебного распорядка учреждения;

исполнения работниками своих обязанностей в соответствии с утвержденными должностными регламентами

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний со стороны руководителей);

соблюдение техники безопасности во время проведения тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий;

способность сотрудников вносить на рассмотрение предложения по улучшению и повышению эффективности работы учреждения в целом, а также отдельных структурных подразделений;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки и сдачи отчетности;

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

б) для работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку:

увеличение количества занимающихся за отчетный период в учреждении (наполняемость групп);

внесение предложений руководству по улучшению и совершенствованию тренировочного процесса;

отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей занимающихся;

снижение травматизма при проведении тренировочных занятий;

систематическое повышение уровня квалификации работников учреждения;

обеспечение участия в соревнованиях лиц, проходящих спортивную подготовку;

количество спортсменов, занявших призовые места на соревнованиях;

переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе переход в центр олимпийской подготовки или училище олимпийского резерва;

в) для работников спортивных объектов:

создание условий для организации и проведения тренировочных занятий;

поддержание чистоты и порядка на спортивных объектах;

чистота и качество проведения спортивно-массовых мероприятий;

отсутствие жалоб и нареканий при выполнении работ и оказание услуг населению во время проведения мероприятий и соревнований.

При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты в работе учитываются:

интенсивность и напряженность работы на период организации и проведения спортивно-массовых мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех подразделений учреждения;

При достижении высоких результатов спортсменами (воспитанниками) для тренеров (тренеров-преподавателей) устанавливается повышенный норматив оплаты труда согласно приложению №3 к настоящему Положению.

За обеспечение высококачественного тренировочного процесса административному персоналу - до 10 процентов от оклада за каждый результат согласно приложению №3 к настоящему Положению.

Под высококачественным тренировочным процессом понимается подготовка спортсменов (воспитанников), показавших высокие спортивные достижения и результаты на соревнованиях.

Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается по высшему критерию и действует с момента показанного спортсменом (воспитанником) результата в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований: руководителю - по решению Учредителя, специалистам - на основании приказа руководителя учреждения.

Если в период действия установленных надбавок руководителю и специалистам спортсмен (воспитанник) улучшил спортивный результат, размер надбавок соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока их действия.

Если по истечении срока действия установленных надбавок спортсмен (воспитанник) не показал указанного в приложении №3 к настоящему Положению результата, выплата надбавки не производится.

В случае отсутствия утвержденных федеральным органом управления физической культурой и спортом и Олимпийским комитетом России списков сборных команд России по игровым видам спорта (основного, стажеров, резервного) при определении размера надбавки применяется уровень соревнований.

Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера стимулирующей надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

5.2.1. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере до 50 процентов.

Право на поддержку имеют молодые специалисты (работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренеры-преподаватели, другие специалисты, осуществляющие наставничество над молодыми специалистами.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад.

5.3. В учреждениях предусмотрены премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, выплачивается работникам спорта в пределах фонда оплаты труда, сформированным за счет всех источников финансирования, по согласованию с выборным профсоюзным органом, а условия и порядок выплаты премий фиксируется в локальных актах учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.4. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, месячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера)

5.5. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершения дисциплинарного проступка может учитываться при выплате премий лишь в период когда эта премия должна быть начислена.

5.6. В качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера заработной платы работника более чем на 20%.

5.7. Снижение размера премиальных выплат не приводит к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%, как предусмотрено ст. 138 ТК РФ.

VI. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

6.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и может быть изменен один раз в год на начало календарного года, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, заключаемым в установленном порядке и составляет не более двух размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

6.2. При установлении должностного оклада руководителя учреждения учитываются:

- качество выполнения учреждением функций, отнесенным к его компетенции;
- личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения.
- способность руководителя работать с подчиненными;
- умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителя бюджетных учреждений, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников учреждения, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается в кратности до 3.

Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения, а также по результатам независимой оценки качества деятельности руководителя.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения осуществляется отдельно по каждой должности.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения, работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

6.4. Доплата руководителю Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается Учредителем, но не более 6 (шести) часов учебной (преподавательской) работы в неделю.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и с настоящим Положением.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом III настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя.

VII. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному (бюджетному) учреждению из средств местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

7.3. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры учреждений и штатов в сфере спор может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

7.4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.

7.5. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.6. В штаты учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

Если в штатном расписании учреждений предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

7.6.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов от средств на оплату труда, формируемых за счет средств местного бюджета.

Фонд оплаты труда административно- управленческого и вспомогательного персонала может составлять не более 40 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения (с учетом типа учреждения)

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, создающие условия для оказания услуг в социальной сфере, включая обслуживание зданий и оборудование.

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждений выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

8.2. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

к Положению об отраслевой оплате труда
работников муниципальных учреждений
городского округа Прохладный КБР

**Примерный перечень должностей,
относимых к административно- управленческому персоналу:**

- руководитель учреждения;
- заместитель директора;

**Примерный перечень должностей,
относимых к вспомогательному персоналу**

Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

- «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»
- «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»
- « Должности работников спорта первого уровня»
- «Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня»
- «Общепрофессиональные профессии служащих второго уровня»

к Положению об отраслевой оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Прохладный КБР

**Нормативы оплаты труда тренера (тренеров-преподавателей)
за одного занимающегося (в процентах от оклада)**

Этапы подготовки	Период обучения /лет/	Норматив оплаты труда тренера (тренера-преподавателя) по спорту за подготовку одного занимающегося в процентах от оклада)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	1 год обучения	3	3	3
	Свыше 1 года обучения	6	5	4
Учебно-тренировочный	1-2 год обучения	9	8	7
	Свыше 3 лет	15	13	11
Спортивного совершенствования	1 год обучения	24	21	18
	Свыше года	39	34	29
Высшего спортивного мастерства	Весь период	Персональный оклад		

Примечание.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;
- ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного Олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);
- к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

к Положению об отраслевой оплате труда
работников муниципальных учреждений
спорта городского округа Прохладный КБР

**Повышенный норматив
оплаты труда тренеров**

Уровень соревнований	Занятое место	Размер оплаты в % от оклада тренера, (тренера-преподавателя) за подготовку одного спортсмена (воспитанника) обучающегося спортивной школы	Размер надбавки в процентах от оклада работника	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.1.Олимпийские игры, чемпионаты мира	1 1	до 150	10	7
1.2.Олимпийские игры чемпионаты мира чемпионат Европы Кубок мира Кубок Европы	2-6 2 - 3 1 - 3 1	до 150	10	5
1.3.Чемпионат мира, Европы Кубок мира Кубок Европы чемпионат России Кубок России	4-6 4 - 6 2-3 1-3 1	до 100		
1.4. Олимпийские игры чемпионаты мира, Европы, Кубок мира Кубок Европы чемпионат России первенство мира, Европы,	участие 4 - 6 1-3	до 75	8	3
1.5. Чемпионат России, Первенство России (молодежь, юниоры) Первенство России (старшие юноши) Первенство мира, Европы	по 4 1 - 3 1 4-6	до 75	8	3
1.6. Первенство России (старшие юноши)	2-3	до 50	5	2

2. В командных игровых видах спорта

<p>1.7 За подготовку команды, занявшей - на Первенстве России;</p>	<p>1-2</p>	<p>до 75</p>	<p>5</p>	<p>3</p>
<p>1.8. За подготовку команды, занявшей: -на первенстве России - в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ - в чемпионате и первенстве субъекта Российской Федерации</p>	<p>3-4 2 – 3 1-2</p>	<p>до 50 до 50 до 50</p>	<p>5</p>	

к Положению об отраслевой оплате труда
работников муниципальных учреждений
городского округа Прохладный КБР

Выплаты компенсационного характера

№	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
1	За выполнение обязанностей курьера	До 20%
2	За работу с трудовыми книжками	До 20%
3	За работу с медицинскими книжками	До 20%
4	За работу по пожарной безопасности	До 20%
5	За организацию работы по охране труда	До 20%
6	За работу с сайтом bus.gov.ru	До 20%
7	За работу с сайтом спортивной школы	До 20%
8	За ведение портала ПФДО	До 20%
9	За ведение платформы «Мой спорт»	До 20%