

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников культуры
Кемеровского муниципального
округа

Л.Л. Белякова

« 01 » мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБФСУ «КСШ КМО»

В.Н. Филимонова

« 01 » мая 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ФИЗКУЛЬТУРНО - СПОРТИВНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА КЕМЕРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА» (МБФСУ «КСШ КМО»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12.02.2021 г. № 72 "О Примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Кузбасса", решением Совета народных депутатов Кемеровского муниципального округа от 27.02.2020 № 81 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Кемеровского муниципального округа» и применяется для исчисления заработной платы работников МБФСУ «КСШ КМО» (далее - Учреждение).

1.2. Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее - Работники).

1.3. Положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Учреждении по совместительству внешнему или внутреннему.

1.4. В настоящем Положении под заработной платой понимается вознаграждение за труд, размер которого определяется в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.5. Положение регулирует порядок оплаты труда Работников Учреждения за счет средств бюджета Кемеровского муниципального округа и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата Работников Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат).

Заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей

МРОТ не включаются следующие выплаты:

- районный коэффициент;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.8. Заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Условия оплаты труда, включая, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и Работником.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата Работников Учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ), ставку заработной платы по ПКГ;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением.

2.2. Условия оплаты труда, включая, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и Работником.

2.3. Заработная плата Работника - вознаграждение за труд, размер которой определяется в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (Ор) + \underbrace{((Ор) \times (К2+К3))} + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$

при этом: $Ор = (О \times К1) \times Кс$;

ЗП - заработная плата Работника, руб.;

Ор - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника, руб.;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, $K_c = 1,25$;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты Работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты Работнику, руб.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ устанавливаются приказом руководителя на основании решения Совета народных депутатов Кемеровского муниципального округа от 27.02.2020 № 81 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Кемеровского муниципального округа»,

- профессиональная квалификационная группа должностей работников;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере физической культуры и спорта;
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих;
- показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю

учреждения;

- работникам муниципальных учреждений физической культуры и спорта, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Гроссмейстер СССР", "Заслуженный работник физической культуры РФ" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;

- при наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1, 0,2 производится по одному (максимальному) основанию.

2.5. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2 (включительно).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад, и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Отнесение занимаемых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих к соответствующим ПКГ и установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений определяются по результатам тарификации и

аттестации работников.

Тарификация работников Учреждений осуществляется в соответствии с установленным порядком ее проведения.

2.7. Лица, не имеющие образования или стажа работы, 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 тарифицироваться так же, как и лица, имеющие образование и стаж работы.

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

2.9. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.10. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- увеличения стажа работы (работы по специальности, в определенной должности) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

- изменение группы учреждения по оплате труда руководителя.

При наступлении у Работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого размера оплаты труда с момента наступления этого права.

Руководитель Учреждения:

- а) проверяет документы об образовании и стаже работы (работы по специальности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- б) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки.

- в) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждений.

2.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4,5 настоящего Положения.

Тарификация работников Учреждения производится один раз в год, или отдельно по полугодиям, если планами работы на каждое полугодие

предусматривается разное количество часов на предмет.

Установленная, Работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим причинам объема установленной нагрузки тренера, уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул занимающихся, а также в периоды отмены тренировочных занятий (образовательного процесса) для занимающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и вспомогательного персонала, ведущих в течение календарного года, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены тренировочных занятий по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.12. Норма часов за ставку заработной платы работников, условия установления (изменения) объема нагрузки, продолжительность рабочего времени, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю, которая включает тренерскую работу, воспитательную, а также другую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.13. Нормируемая часть рабочего времени тренеров, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для занимающихся. При этом количеству часов установленной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

2.14. Объем нагрузки устанавливается исходя из количества часов по плану работы и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение годового цикла и о догрузке другой работой не позднее, чем за два месяца.

В зависимости от количества часов, предусмотренных планом работы, нагрузка тренеров в первом и втором полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем нагрузки тренера, которая может выполняться в том же Учреждении руководителем Учреждения, определяется управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации Кемеровского муниципального округа, а других Работников, ведущих деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем Учреждения. Работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Кемеровского муниципального округа.

Нагрузка работникам Учреждения, находящимся к началу годового цикла в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом Учреждения при распределении ее на очередной годичный цикл на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.15. Особенности оплаты труда тренеров.

2.15.1. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса с учетом видов спорта, распределенных по группам в следующем порядке:

Первая группа - все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта.

2.15.2. Начисление заработной платы тренера, работающего по совместительству, производится из расчета должностного оклада с учетом возможных повышающих коэффициентов и нагрузки тренера, устанавливаемых ежегодно при утверждении тарификационных списков.

Руководитель Учреждения ежегодно на начало годового цикла утверждают тарификационные списки.

Должностной оклад тренера устанавливается в соответствии с приложением №2.

Установленная заработная плата рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП_{тр} = \underbrace{((Op) + (Op) \times (K2 + K3)) \times H}_{\text{оклад (должностной оклад), ставка заработной платы}} + \underbrace{((Op) \times (K4)) + KB + CB}_{\text{повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы}}, \text{ где:}$$

оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

гарантированная часть ЗП

$$O_p = O \times K_1 \times K_c$$

ЗПтр - заработная плата тренера;

O - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

O_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K₁ - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K_c - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, K_c = 1,25;

K₂ - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K₃ - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K₄ - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

H - нагрузка тренера, процентов;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.15.3. Нагрузка тренера определяется путем суммирования:

- произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки на численность занимающегося в Учреждении под руководством тренера на соответствующих этапах спортивной подготовки (спортивно-оздоровительный, начальной подготовки, тренировочный этап, спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства);

- произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за подготовку спортсменов высокого класса на численность занимающегося в Учреждении под руководством тренера, показавших спортивный результат на соревнованиях различного уровня.

2.15.4. Размер норматива оплаты труда тренеров в группах спортивно-оздоровительного этапа и начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема тренировочной работы и определяется согласно показателям, приведенным в таблице:

Этапы подготовки	Период обучения, (лет)	Максимальная наполняемость групп, чел.	Максимальный объем тренировочной работы (час./неделю)	Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося, процент
1	2	3	4	5
Спортивно-оздоровительный	Весь период	до 30	6	2,2
Начальной подготовки	до года	до 30	6	2,2

	свыше года	до 28	9	3,6
--	---------------	-------	---	-----

Примечание:

1. Размер норматива оплаты труда тренеров по спорту (гр. 5 настоящей таблицы) в группах спортивно-оздоровительного этапа повышается на 0,5% за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

2. Наполняемость групп определяется с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях и программ по видам спорта.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов, а рекомендуемая минимальная наполняемость групп - 15 человек.

3. Возраст занимающихся на спортивно-оздоровительном этапе не ограничен. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает Управление.

2.15.5. Размер норматива оплаты труда тренеров за подготовку одного спортсмена, занимающегося в Учреждении, на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима тренировочной работы и определяется согласно показателям, приведенным в таблице:

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося, процент			Максимальный режим тренировочной работы (час/неделю)
		Группа видов спорта			
		I	II	III	
Тренировочный этап	до 2-х лет свыше 2-х лет	6	5	4	12
		14	10	6	18
Этап спортивного совершенствования	до года свыше года	20	17	17	24
		30	23	20	28
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	40	35	25	32

Примечание: Легкая атлетика и лыжный спорт относятся к I группе видов спорта, гиревой спорт- II группа видов спорта, игровые виды – III группа видов спорта.

1. Недельный режим тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой цикл тренировочной работы, предусмотренный

указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

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

3. Для проведения тренировочных занятий и участия в соревнованиях в зависимости от вида спорта и федерального стандарта по виду спорта, кроме основного тренера рекомендуется при необходимости привлекать дополнительно тренеров по смежным видам спорта и других специалистов (при условии одновременной работы со спортсменами) в пределах количества часов программы.

Оплата труда, дополнительно привлеченных тренеров и других специалистов не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

2.15.6. На этапе высшего спортивного мастерства Учреждение в исключительных случаях по согласованию с Управлением может устанавливать персональный оклад тренеру в пределах утвержденного Учреждению фонда оплаты труда.

2.14.7. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса, занимающегося в Учреждении, определяется согласно показателям, приведенным в таблице, по группам видов спорта:

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося за подготовку спортсмена высокого класса, проценты		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.:				
1.1. Олимпийские игры	1-6	до 150	до 115	X
1.2. Чемпионаты Европы, мира	1-3			
1.3. Чемпионат Европы, мира	4-6			
1.4. Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-6			
1.5. Кубок Европы (сумма этапов или финал), чемпионат России	1-3	до 100	до 75	X
1.6. Кубок России	1			
1.7. Олимпийские игры,				

чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	участие	до 75	до 60	X
1.8. Чемпионат России	4			
1.9. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	1 1-6			
1.10. Первенство Европы, мира				
1.11. Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6			
1.12. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3			
1.13. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	2-3			
1.14. Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся	1-3	до 50	до 40	X
1.15. Всероссийская универсиада				
1.16. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь)	1-3			

Примечание:

1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему результату на основании выписки из протокола соревнований и действует со дня, когда спортсмен, обучающийся в Учреждении, показал результат в течение двенадцати месяцев, а по пунктам 1.1, 1.2, 1.3, 1.7 таблицы - до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня.

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренеру спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренеру спортсмен не показал указанного в таблице результата, размер норматива оплаты труда тренеру устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

4. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей

возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

2.14.8. За Работниками Учреждения при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Для Работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для такой работы, указанный порядок не применяется.

3. ОПЛАТА ТРУДА СОВМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Оплата труда совместителей осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Работником.

3.2. При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий, при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

К данной категории работников относятся:

- уборщик производственных (служебных) помещений - норма убираемой площади – 500 кв. метров;
- ремонтник плоскостных и спортивных сооружений – норма обслуживаемой площади – 2000 кв. метров;

3.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, неуказанных в п.3.2. настоящего Положения, кроме тренеров, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работнику персонально приказом руководителя Учреждения в процентном отношении к должностному окладу или ставке заработной платы или в абсолютном значении, в пределах средств фонда оплаты труда.

4.1.1. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.2. Ходатайство об установлении, уменьшении или отмене выплат Работникам направляется директору Учреждения руководителями структурных подразделений.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями районный коэффициент устанавливается в размере 30 % от заработной платы работника, начисленной в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным

трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема работы.

4.3. Районный коэффициент к заработной плате Работников установлен в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

4.3.1. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются на период выполнения дополнительных работ (месяц, квартал, год и т.п.)

4.4.1. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится Работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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 труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения.

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.

4.4.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда, а также экономии фонда оплаты труда. Кроме того, на формирование стимулирующего фонда могут направляться средства, полученные Учреждением от осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.1.1. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

5.1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за непрерывный стаж, выслугу лет;
- выплаты за выслугу лет;
- за почетные звания, государственные награды различного уровня, знаки отличия;
- за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- выплаты молодым специалистам и наставникам;
- выплата за увеличение работы;
- иные выплаты стимулирующего характера в виде премии.

5.1.3. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного Работника не ограничиваются, устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию выборной комиссией и оформляются протоколом и приказом.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

5.1.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБФСУ «КСШ КМО», утвержденные руководителем по решению комиссии.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), устанавливается управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации Кемеровского муниципального округа сроком на один год в

кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

6.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются Управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации Кемеровского муниципального округа.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения:

- заместителям директора учреждения от 10 до 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.5. Премиальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются управлением с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы Учреждения, за счет средств централизованного фонда, образованного не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер централизованного фонда Учреждения определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ у} \times 3\%$, где

ФОТ ц – централизованный фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ у – фонд оплаты труда Учреждения;

3% - централизуемая доля ФОТ.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения остаются в распоряжении Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера Работников Учреждения.

6.6. Расчет средней заработной платы основного персонала.

6.6.1. К основному персоналу Учреждения относятся Работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. К ним относятся: - Тренер.

6.6.2. Средняя заработная плата Работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера Работников основного персонала Учреждения (без выплат компенсационного характера) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности Работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

6.6.3. При определении среднемесячной численности Работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность Работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность Работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность Работников основного

персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.6.3.1. Среднемесячная численность Работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности Работников основного персонала за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е (31-е) число (в феврале - по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность Работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности Работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности Работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются Работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении более чем на одну ставку (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

6.6.3.2. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

6.6.3.3. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ИНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ

7.1. Сроки выплаты Работникам заработной платы: 25-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц, 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником. Руководитель Учреждения, допустивший задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

7.2. Перед выплатой каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

7.3. Табели учета рабочего времени, служебные записки на имя

руководителя Учреждения по вопросам премирования или депремирования Работников не позднее 25 числа каждого месяца сдаются в отдел кадров.

7.4. Табели учета рабочего времени заполняет и подписывает ответственный за ведение кадрового учета Учреждения. Утверждает табели рабочего времени руководитель Учреждения.

7.5. В случае вынужденных простоев Работников Учреждения (по обстоятельствам, не зависящим от работодателя и Работника) и невыполнения в связи с этим норм труда (должностных обязанностей) за Работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

7.6. Руководитель и главный бухгалтер несут ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы Работникам Учреждения.

7.7. Зарплата выплачивается Работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у работодателя заключен договор.

7.8. Работодатель обеспечивает Работников зарплатной банковской картой установленного образца за свой счет.

7.9. Зарплата выплачивается не реже чем через каждые полмесяца.

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

7.11. При прекращении действия трудового договора Работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работников.

7.12. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала, если Работники своевременно подали заявление об отпуске.

7.13. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Учреждения.

7.14. По решению руководителя Учреждения на срок до 1 года могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда:

- тренерам сборных команд, тренерам, спортсменам-инструкторам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, высокие спортивные результаты.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены Работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда Работников учреждения.

7.15. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

7.16. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных Работников не

должны быть хуже, чем условия оплаты Работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

8. ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Тарификация осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификаций.

Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, служащих и рабочих, а также размеров выплат за непрерывный стаж работы приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе бухгалтера; экономиста; работника, занимающегося вопросами кадров; представителя выборного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем Учреждения к работе по тарификации.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

8.2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Тарификационная комиссия оформляет результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

8.3. 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 сентября для работников по форме тарификационного списка № 1 настоящего Положения.

Тарификация других работников учреждений проводится по форме тарификационного списка № 2.

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

8.4. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из средних должностных окладов по соответствующей ПКГ и средних размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

8.5. Если стаж работы, дающий право на установление выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждениях, в течение предстоящего года у Работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа.

8.6. В формах тарификационного списка не отражаются выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных, надбавки стимулирующего характера (за исключением стимулирующей надбавки за выслугу лет), районный коэффициент и т.д.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.2. Фонд оплаты труда Работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

9.3. Руководитель Учреждения, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

9.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме, возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, полностью соответствующие установленным квалификационным требованиям.

9.6. Настоящее Положение вступает в силу с 01.05.2021 года.

9.7. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения Работников.

9.8. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения Работников.

Положение принято на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 1 от « 22 » апреля 2021 г.

Согласовано:

Председатель общего собрания

_____ от « ____ » _____ 2021 г.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда
работников МБФСУ «КСШ КМО»

Форма № 1

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СПОРТА (ТРЕНЕРОВ)
на ____год

(наименование спортивной школы)

Ф.И.О.	Занимаемая должность	Образование	Стаж работы	Квалификационная категория	Должностной оклад с учетом граф 3-5	Наличие почетного звания, ученой степени
1	2	3	4	5	6	7

(продолжение таблицы)

Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента за специфику учреждения, наличие почетного звания, ученой степени, рублей	Нагрузка, %	Заработная плата в мес. с учетом нагрузки, рублей	Стимулирующие выплаты	Компенсационные выплаты	Итого заработная плата в месяц, рублей
8	9	10	11	12	13

Примечание:

1. Нагрузка определяется в соответствии с приложением к тарификационному списку.

2. Графы 11,12 Учреждение формирует самостоятельно, исходя из утвержденного в Учреждении положения об оплате труда Работников Учреждения

Подписи:

Руководитель Учреждения _____

Главный бухгалтер _____

Ответственный за составление тарификационного списка _____

Расчет нагрузки тренеров

Ф.И.О.	Группы спортивно-оздоровительного этапа				Группы начальной подготовки				тренировочные группы			
	До года		Более года		До года		Более года		До 2 лет		Свыше 2 лет	
	Размер нагрузки на одного занимающегося, %	Количество занимаю-ся	Размер нагрузки на одного занимающегося,	Количество занимающихся	Размер нагрузки на одного занимающегося,	Количество занимаю-ся	Размер нагрузки на одного занимающегося,	Количество занимаю-ся	Размер нагрузки на одного занимающегося,	Количество занимаю-ся	Размер нагрузки на одного занимающегося,	Количество занимаю-ся
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

(продолжение таблицы)

Группы спортивного совершенствования				Группы высшего спортивного мастерства		Подготовка спортсмена высокого класса		Нагрузка, всего (%)
До года		Более года		Весь период		Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося) , %	Количество учащихся	
Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося) , %	Количество учащихся	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося) , %	Количество учащихся	Размер нагрузки на одного занимающегося (обучающегося) , %	Количество учащихся			
14	15	16	17	18	19	20	21	22

Приложение № 2 к Положению об оплате труда
работников МБФСУ «КСШ КМО»

Форма № 2

Тарификационный список работников

(полное наименование учреждения)
по состоянию на _____ г.
должностей служащих, в том числе руководителей структурных подразделений и их
заместителей и профессии рабочих

Ф.И.О.	Наименование должности (профессии) в соответствии со штатным расписанием	Объем работы по данной должности (1,0;0,75;0,5;0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	Образование, наименование учреждения, специальность, №, дата выдачи диплома	Стаж работы по специальности	ПКГ и квалификационный уровень	Размер оклада (должностной оклад) в зависимости от квалификационного уровня по ПКГ (Ор)	Повышающий коэффициент к окладу за специфику учреждения (К2)	Размер оклада в зависимости от объема работ и квалификационного уровня (стр.7 x К2 x стр.3)	Ученая степень, почетное звание
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(продолжение таблицы)

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание (К3)		Стимулирующие выплаты			Персональный повышающий коэффициент к окладу (К4)		Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку
Размер коэффициента (К3)	Сумма доплаты	Стаж для начисления надбавки за выслугу лет	% повышения за выслугу лет	Размер надбавки за выслугу лет	Размер коэффициента (К4)	Сумма доплат	
11	12	13	16	17	21	22	23

Подписи:

Руководитель Учреждения _____

Главный бухгалтер _____

Ответственный за составление тарификационного списка _____