



АДМІНІСТРАЦІЯ  
САКСЬКОГО РАЙОНУ  
РЕСПУБЛІКИ КРИМ

АДМИНИСТРАЦИЯ  
САКСКОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

КЪЫРЫМ ДЖУМХУРИЕТИ  
САКЪ БОЛЮГИНИНЬ  
ИДАРЕСИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.09.2019

№ 438

г.Саки

О внесении изменений в постановление администрации Сакского района Республики Крым от 31.12.2014 №107 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сакского района Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта»

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», с целью приведения в соответствие с нормами действующего законодательства нормативных правовых актов, создания условий для развития физической культуры и спорта в Сакском районе, руководствуясь Уставом муниципального образования Сакский район Республики Крым, администрация Сакского района Республики Крым п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сакского района Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта, утвержденное постановлением администрации Сакского района Республики Крым от 31.12.2014 № 107 изменения, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Сакского района Республики Крым Р.А. Халитова.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования на официальном сайте муниципального образования Сакский район

Республики Крым: [www.sakirs.ru](http://www.sakirs.ru), и подлежит размещению на официальном Портале Правительства Республики Крым - <http://rk.gov.ru> в разделе «Муниципальные образования, подраздел – Сакский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава администрации

Г.А. Мирошниченко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Сакского района Республики  
Крым

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

«УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Сакского района Республики  
Крым

от 31.12.2014 № 107»

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сакского района Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта**

### **I. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 21 июля 2014 года № 211-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в области физической культуры и спорта в связи с принятием в Российскую Федерацию новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя», Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, Постановлением Совета министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года № 664 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, занятых в сфере физической культуры и спорта (с изменениями), Уставом муниципального образования Сакский район Республики Крым.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 и с учетом:

- методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, утвержденных Министром спорта Российской Федерации 12 мая 2014 года;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

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

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и не могут быть ухудшены по сравнению с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения. Перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений Сакского района Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу, представлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.9. Руководитель учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Организация, осуществляющая спортивную подготовку, может принять на работу врача по спортивной медицине в штат, предварительно получив соответствующую лицензию и (или) заключить договор с медицинской организацией, имеющей данную лицензию.

## **II. Порядок, условия и особенности оплаты труда тренерского состава**

2.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

г) перечня видов выплат компенсационного характера;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера;

е) примерных положений об оплате труда работников учреждений;

ж) настоящего Положения;

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

и) мнения представительного органа работников.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (таблица 1).

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Базовый (минимальный) размер должностного оклада (ставки), рублей
I группа	1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)	9331
	2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий)	9356
II группа	1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)	9494
	2 квалификационный уровень (инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер)	9592
	3 квалификационный уровень (начальник клуба (спортивного спортивно-технического; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	9855

III группа	1 квалификационный уровень (начальник отдела (по виду или группе видов спорта))	10043
	2 квалификационный уровень	13098
IV группа		15843

2.4. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководители учреждений ежегодно на начало тренировочного периода и календарного года утверждают тарификационные списки (Приложение 2) с расшифровками (Приложение 3), согласованные с главным распорядителем бюджетных средств.

2.5. Определение уровня образования при установлении размеров должностных окладов (ставок) тренерского состава осуществляется в следующем порядке.

Уровень образования тренерского состава при установлении размеров должностных окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца о соответствующем образовании.

Тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у тренерского состава диплома, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров должностных окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

2.6. Тренерский состав, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначается руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и тренерский состав, имеющий специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом "почасового" или "подушевого" методов расчета оплаты труда по этапам подготовки (Оэ), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

$Д_0 = Об \times К_n / К_c \times S$ , где:

Об - базовый оклад по должности, предусмотренный данным нормативным актом в последней действующей редакции;

$К_n$  - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в учреждении (организации) графику (расписанию) тренировочных занятий;

$К_c$  - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) на одну ставку, равное 24 часам;

$S$  - коэффициент специализации.

При "подушевом" методе расчет должностного оклада ( $Д_0$ ) производится по формуле:

$Д_0 = Об \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times K_s \times S$ ,  
где:

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

$n_1, n_2, \dots, n_n$  - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

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

$v_1, v_2, \dots, v_n$  - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1);

$K_s$  - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

$S$  - коэффициент специализации.

При "групповом" методе расчет должностного оклада ( $Д_0$ ) производится по формуле:

$Д_0 = Об \times (g_1 \times r_1 \times v_1 + g_2 \times r_2 \times v_2 + \dots + g_n \times r_n \times v_n) \times K_s \times S$ , где:

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

$g_1, g_2, \dots, g_n$  - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки;

$r_1, r_2, \dots, r_n$  - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки;

$v_1, v_2, \dots, v_n$  - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на



определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1);

$K_s$  - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

$S$  - коэффициент специализации.

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой приведены в таблице 2.

Таблица 2

**Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку  
одного спортсмена и для работы с группой**

Сокращения, используемые в таблице 2:

- СО - спортивно-оздоровительный этап;
- НП - этап начальной подготовки;
- Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);
- ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;
- ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) - расчетные нормативы для работы с группой	Минимальное количество спортсменов при "подушевом" методе, уравнивающее оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек
ВСМ	Весь период	8	32	39	1,78	5
ССМ	Весь период	10	24	24	1,33	6
Т (СС)	Углубленной специализации (Т-2)	12	18	15	1,00	7
	Начальной специализации (Т-1)	14	12	9	0,67	7
НП	Свыше года (НП-2)	20	8	6	0,44	7
	До одного года (НП-1)	25	6	3	0,33	11
СО	Весь период	30	6	2,2	0,33	15

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, - 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Республике Крым - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким следующим показателям:

отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) Республики Крым по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Республики Крым не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Рекомендуемый коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений - 1,00;

для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование "Олимпийский", - 1,10;

для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование "Олимпийский", - 1,15.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3 Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.4. Размер выплат компенсационного, стимулирующего, социального характера, премиальные выплаты руководителям учреждений устанавливаются учредителем, в соответствии с разделами 6,7 данного Порядка.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются учредителем в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы вверенного учреждения. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в пределах фонда оплаты труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями учреждений, в соответствии с разделом 7 данного Порядка.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения выплачиваются по распоряжению администрации Сакского района Республики Крым, подготовленного на основании ходатайства отдела культуры и спорта, согласованного с курирующим вопросы спорта заместителем главы администрации Сакского района Республики Крым.

3.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Экономия фонда оплаты труда может быть использована на материальную помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений Республики Крым, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется муниципальным органом, осуществляющим функции и

полномочия учредителя муниципального учреждения Республики Крым, в кратности от 1 до 4.

3.11 Несоблюдение установленного пунктом 3.10 настоящего Положения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения, а также иные основания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и трудовым договором, являются основаниями прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

3.12. Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы работникам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений Республики Крым, включенных в перечень, утвержденный Советом министров Республики Крым.

Порядок исчисления размера средней заработной платы руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений Сакского района Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта приведен в Приложении 4 к настоящему Порядку.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

4.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, общеотраслевыми должностями руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (таблица 3).

Таблица 3

#### **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
I группа	I квалификационный уровень	7922

	(делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка)	
II группа	1 квалификационный уровень	
	при наличии высшего образования: (администратор; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью)	8070
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	8018
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования (заведующий хозяйством) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	8154
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория.	8091
	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования (начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего).	8219
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	8164
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	8303
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	8266
	5 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	8377
при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	8325	
I квалификационный уровень:		
при наличии высшего образования	8536	

III группа	и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт)	
	2 квалификационный уровень: (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	9066
	3 квалификационный уровень: (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	9543
	4 квалификационный уровень: (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий")	10286
	5 квалификационный уровень: (главные специалисты отдела, сектора; заместитель главного бухгалтера)	11133
IV группа	I квалификационный уровень: (начальник отдела, сектора)	11876
	2 квалификационный уровень: (главный* специалист по защите информации)	12618
	3 квалификационный уровень: (директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения)	13467

4.2 Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

4.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

## **V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (таблица 4).

Таблица 4

### **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих**

Разряд работ ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	6845
2 разряд	7661
3 разряд	7792
4 разряд	7936
5 разряд	8079
6 разряд	8234
7 разряд	8472
8 разряд	8508

5.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные, стимулирующие, социальные и премиальные выплаты, порядок и условия, установления которых предусмотрены разделами 6, 7, 8 настоящего Положения.

## **VI. Компенсационные выплаты**

6.1. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.2. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.



6.3. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются учреждениями с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

6.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

На момент введения новой системы оплаты труда всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода.

Работникам, которые используют в работе дезинфицирующие средства, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, сохраняется размер доплаты в абсолютном выражении, но не более действующего размера доплаты до момента введения новой системы оплаты труда.

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.6. Доплата за работу в ночное время.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Руководителям учреждений при разработке локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, трудовых договоров рекомендуется:

1) устанавливать доплату сверх 20% работникам учреждений с учетом обеспеченности финансовыми ресурсами;

2) в случае увеличения размера доплаты сверх 20% устанавливать указанную доплату работнику индивидуально, но не более действующего размера доплаты за работы в ночное время до момента введения новой системы оплаты труда;

3) если после проведения в установленном порядке увеличения должностных окладов размер индивидуально установленной доплаты окажется менее 20% должностного оклада, то с этого времени размер доплаты устанавливается работнику на общих основаниях.

6.7. Работникам учреждений с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30 процентов должностного

оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Время внутрисменного, сменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.8. Руководители учреждений по согласованию с представительным органом работников могут устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых и санитарных автомобилей с доплатой до 25 процентов должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.9. Надбавка за особые условия работы устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада работникам учреждений, которые непосредственно обслуживают лиц с особо сниженной двигательной активностью и лежащих больных.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.11. Работникам учреждений могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличением объема работ оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **VII. Стимулирующие выплаты**

7.1 Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление надбавок к должностным окладам, ставкам

работников учреждений, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, а также надбавки за наличие квалификационной категории (кроме тренерского состава).

Работникам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать также следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

7.1.1. за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного задания;

7.1.2. за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

7.1.3. за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

7.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ (надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания).

7.2.1. Надбавка за наличие квалификационной категории предусматривает включение повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, например, олимпийский цикл - 4 года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не рекомендуется учитывать при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой считается целесообразным складывать, а не перемножать.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерского состава за высокие результаты работы.

Размер надбавок за наличие квалификационной категории по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы рекомендуется определять путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской (педагогической - для тренеров-преподавателей) нагрузки на повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей) и других специалистов (административно-управленческий и обслуживающий персонал) приведены в таблице 5.

Таблица 5

**Размеры повышающих коэффициентов  
за квалификационную категорию**

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	до 0,8
Первая квалификационная категория	до 0,5
Вторая квалификационная категория	до 0,3

Рекомендуется при расчете повышающих коэффициентов специфики работы учитывать особенности деятельности учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, а также наличие специализированных отделений по видам спорта внутри учреждений.

Надбавка за наличие квалификационной категории предусматривает включение коэффициента специфики работы для специализированных отделений, а также отделений по олимпийским видам спорта, рекомендуется устанавливать в размере 0,15 к должностному окладу тренерского состава, имеющего непосредственное отношение к организации работы указанных отделений. При этом для тренеров, тренеров-преподавателей рекомендуется учитывать фактический объем тренерской (педагогической - для тренеров-преподавателей) нагрузки.

Надбавка за наличие квалификационной категории предусматривает включение коэффициента квалификации, по должностям спортсменов, спортсмен-инструктор и спортсмен-ведущий рекомендуется устанавливать в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания).

Размеры коэффициентов приведены в таблице 6.

Таблица 6

**Размеры коэффициента квалификации  
для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор,  
спортсмен-ведущий (к окладу)**

Кандидат мастера	в	Мастер спорта России,	Мастер спорта России	Победитель и призер официальных
------------------	---	-----------------------	----------------------	---------------------------------

спорта	гроссмейстер России	международного класса	международных спортивных соревнований
До 1	До 1,5	До 2	До 3

Организациям, осуществляющим спортивную подготовку, необходимо самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации тренерского состава и других специалистов. Периодичность осуществления подготовки работников и дополнительного профессионального образования рекомендуется следующая:

- для педагогических работников - не реже одного раза в три года;
- для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, но не являющихся педагогическими работниками, - не реже одного раза в четыре года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже одного раза в пять лет.

7.2.2. Размер премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа в пределах фонда оплаты труда и выполнения муниципального задания как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания к должностному окладу, ставке заработной платы работника рекомендовано устанавливать за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия выплаты - премии за образцовое выполнение муниципального задания к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 7.

**Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания (за опыт и достижения)**

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"	50%
за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	40%
за спортивные звания: - "Мастер спорта России международного класса"; - "Гроссмейстер России"; - "Мастер спорта СССР международного класса"; - "Гроссмейстер СССР"	20%
за нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта"	20%
за награды и звания: - Мастер спорта России; - медаль Петра Лесгафта; - медаль Николая Озерова; - Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; - Благодарность Министра спорта Российской Федерации;	15%
- заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Крым	10%

Применение размеров премий за образцовое выполнение государственного задания (за опыт и достижения) работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды Украины, определяется Федеральным законом от 21 июля 2014 года N 211-ФЗ "Об особенностях правового регулирования отношений в области физической культуры и спорта в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя".

7.2.3. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ (за опыт и достижения - за классность) к должностному окладу в следующих размерах: водителям II класса - 10%, водителям I класса - 25%. Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Надбавка за качество выполняемых работ производится в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения. Размеры выплат уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

Выплаты за качество выполняемых работ предлагается производить в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы учреждения, например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- за выполнение учреждением государственного (муниципального) задания.

Размеры выплат надбавки за качество выполняемых работ в разрезе категорий должностей приведены в таблице 7.1.

Таблица 7.1

### Размеры выплат за качество выполняемых работ

Категории должностей	Виды должностей	Проценты
Административно-управленческий персонал	Директор	до 100
	Заместитель директора	
	Главный бухгалтер	
	Бухгалтер	
	Экономист	
	Секретарь руководителя (делопроизводитель)	
	Юрисконсульт	

	Специалист по охране труда	
	Заведующий стадионом	
	Инструктор по спорту	
Вспомогательный персонал	Заведующий хозяйством	до 20
	Заведующий складом	
	Кладовщик	
	Уборщик служебных и производственных помещений	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	Дворник	
	Медицинская сестра	
	Водитель	
Сторож		

Секретарю руководителя (ответственному за делопроизводство) устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в размере 20 процентов от должностного оклада, в случае если в его трудовые обязанности входит ведение кадрового делопроизводства.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

7.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнований.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Рекомендуется устанавливать выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований, рекомендуется устанавливать:



тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, в течение 4 лет после передачи спортсмена для дальнейшего прохождения в другое учреждение или же другому тренеру в том же учреждении;

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

заместителям руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным специалистам (административно-управленческий и обслуживающий персонал), оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

7.3.3. Рекомендуемые размеры надбавки за интенсивность труда, которая устанавливается работникам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, приведены в таблице 8.

Таблица 8

### Размеры надбавки за интенсивность труда

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) Республики Крым, федеральных округов, в том числе:		
Всероссийские соревнования	1 место	до 30
	2 место	до 28
	3 место	до 25
Соревнования на уровне Федерального округа	1 место	до 25
	2 место	до 23
	3 место	до 20
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках Республики Крым, первенствах Республики Крым, других официальных спортивных соревнованиях Республики Крым, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней, в том числе:		
Республиканские мероприятия	1 место	до 20
	2 место	до 18
	3 место	до 15
Соревнования муниципального уровня	1 место	до 15
	2 место	до 13
	3 место	до 10

7.3.3.1. Тренерам - молодым специалистам, проявляющим профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет надбавку за интенсивность к окладу (должностному окладу) рекомендовано устанавливать в размере не более 50 процентов. Размер надбавки устанавливается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Под молодым специалистом подразумевается сотрудник (тренер) в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование.

7.3.4. Размеры выплаты за высокие результаты работы в соответствии с критериями оценки работы устанавливаются тренерскому составу за высокие результаты работы, указанными в таблице 9.

Таблица 9

**Критерии оценки работы тренерского состава  
за высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
<b>Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных организаций, осуществляющих спортивную подготовку</b>		
<b>На спортивно – оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки</b>		
1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
3	Выполнение занимающимся спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	10
<b>На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)</b>		
4	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	10
5	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
6	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
7	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
8	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики Крым (за каждого спортсмена)	5
9	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
<b>На этапе совершенствования спортивного мастерства</b>		
10	Выполнение спортсменами индивидуальных планов	10

	спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	
11	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	20
12	Включение спортсменов в состав спортивных сборных команд Республики Крым (наличие)	20
13	Включение спортсменов в состав спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
14	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20

#### 7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

7.4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава организации, осуществляющей спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут производиться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы приведены в таблице 10.

Надбавка за выслугу лет иным специалистам и служащим может выплачиваться в случае, если это предусмотрено локальным нормативным актом учреждения, за счет экономии фонда оплаты труда.

Таблица 10

#### **Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы**

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Свыше 3 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 20 лет	30

## 7.5. Премииальные выплаты по итогам работы.

7.5.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного (муниципального) задания;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

Премирование работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премииальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премииальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При премировании работников следует руководствоваться такими принципами, как:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.6 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

8.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), кроме заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, размеры окладов устанавливаются по решению руководителей учреждений, но не больше, чем оклады руководителей учреждений.

### **IX. Выплаты социального характера**

Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

### **X. Переходные положения**

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе единой тарифной сетки

по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заместитель  
главы администрации

С.Н.Исайкина

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
учреждений Сакского района  
Республики Крым, занятых в сфере  
физической культуры и спорта

**Перечень  
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений Сакского  
района Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта,  
относимых к основному персоналу**

Инструктор-методист  
Инструктор по спорту  
Инструктор по физической культуре  
Старший инструктор-методист  
Специалист по работе с молодежью  
Тренер  
Старший тренер  
Главный тренер  
Тренер-преподаватель  
Старший тренер-преподаватель  
Тренер-консультант  
Психолог  
Врач  
Спортсмен-инструктор;  
Спортсмен-ведущий.



Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
Сакского района  
Республики Крым,  
занятых в сфере физической  
культуры и спорта

СОГЛАСОВАНО

\_\_\_\_\_

(наименование должности руководителя  
органа исполнительной власти)

\_\_\_\_\_

Сакского района Республики Крым, осуществляющего функции и  
полномочия учредителя государственного  
учреждения Республики Крым в сфере физической культуры и спорта)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_

(наименование должности руководителя муниципального

\_\_\_\_\_

бюджетного учреждения Сакского района Республики Крым в  
сфере физической культуры и спорта)

(подпись)

(Ф.И.О.)

20\_\_ г.

## ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

тренерского состава в \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(наименование муниципального бюджетного учреждения Сакского района Республики Крым в сфере физической культуры и спорта)

Ф.И.О.	Долж- ность	Долж- ност- ной оклад	Число занимающихся на этапах подготовки(человек)/ норматив оплаты труда за одного занимающегося(в процентах от должностного оклада) или количество часов тренировочной нагрузки					Итого, процентов	Оплата труда по этапам подготовки, рублей 3x9	Выплаты с учетом повышающих коэффициентов				Стимулиру- ющие выплаты, рублей	Компенсац- ионные выплаты, рублей	Итого стимулирую- щие выплаты, рублей
			СО	НП	Т(СС)ут	ССМ	ВСМ			Квалификационная категория		Почетное звание				
										Кк	рублей	Кз	рублей			10+12+14+1 5+16
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		14	15	17	

Заместитель по учебно-спортивной работе \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
Сакского района  
Республики Крым,  
занятых в сфере физической  
культуры и спорта

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_

(наименование должности руководителя)

\_\_\_\_\_

Муниципального бюджетного учреждения  
Сакского района Республики Крым в сфере  
физической культуры и спорта)

\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

РАСШИФРОВКА К ТАРИФИКАЦИОННОМУ СПИСКУ  
стимулирующих выплат тренерского состава

В \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

(наименование муниципального бюджетного учреждения Сакского района Республики Крым в сфере физической культуры и спорта)

№ пп	Ф.И.О.	Долж ность	Долж ност ной оклад	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					Выплаты за качество выполняемых работ			Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		Премияль ные выплаты по итогам работы, рублей	Итого стимулирую щие выплаты, рублей 6+9+12+14+ 15
				за выполнение показателей муниципального задания		за подготовку спортсменов высокого класса			критерии	в процен тах	в рублях	в процентах	в рублях		
				в процентах	в рублях	критерии	в процентах	в рублях							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Заместитель по учебно-спортивной работе \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
Сакского района  
Республики Крым,  
занятых в сфере физической  
культуры и спорта

Порядок  
исчисления размера средней заработной платы  
руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений  
Сакского района Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и  
спорта

1. Должностной оклад руководителей муниципальных бюджетных учреждений Сакского района Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее – Учреждение), устанавливается учредителем в сумме кратно размеру средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

2. Ежегодно, в срок до 15 января, учреждения предоставляют учредителю справку о средней заработной плате руководителя и работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Форма справки приведена в таблице 1.

Таблица 1.

Справка  
о средней заработной плате руководителя и работников учреждения  
за период с 1 января по 31 декабря 201\_\_ года

в рублях

№ п/п	Период	Среднемесячная численность работников основного персонала	Фонд оплаты труда основного персонала без компенсационных выплат	Средняя зарплата работников основного персонала
1	2	3	4	5
1	Январь			
2	Февраль			
3	Март			
4	Апрель			
5	Май			
6	Июнь			

7	Июль			
8	Август			
9	Сентябрь			
10	Октябрь			
11	Ноябрь			
12	Декабрь			
13	Итого за год:			

Должностной оклад руководителя на 01.01. 20\_\_ г.: \_\_\_\_\_

Среднемесячная фактическая заработная плата руководителя с учетом всех выплат за истекший период 201\_\_ г. \_\_\_\_\_

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

М.п.

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

3. Руководители учреждений несут ответственность за своевременность и достоверность предоставляемой в справке информации. На основании предоставленной информации руководители учреждений могут обратиться к учредителю с ходатайством об увеличении должностного оклада.

4. При установлении должностного оклада руководителя Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, учитываются показатели всех учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Сакском районе (средняя заработная плата основного персонала муниципальных бюджетных учреждений, занятого в сфере физической культуры и спорта, осуществляющего спортивную подготовку), для соблюдения единого подхода при установлении должностных окладов.

5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей подведомственных учреждений (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы руководителя подведомственного учреждения (далее – Учреждения).

6. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

7. 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 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.

8. 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.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 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 праздничным рабочим 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 на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

10. 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.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко - часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 18 часов – 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе).

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. 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 (п. 10 Порядка).

12. При создании нового учреждения, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, по согласованию с финансовым управлением администрации Сакского района Республики Крым, в пределах фонда оплаты труда работников бюджетных учреждений, в соответствии с установленными минимальными размерами должностного оклада (ставки), для соответствующей профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, в соответствии с квалификационным уровнем, установленным для соответствующей должности.