

Приложение  
к постановлению администрации  
городского округа «Город  
Калининград»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г. № \_\_\_\_\_

Положение об оплате труда работников  
муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта и молодежной политики, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует вопросы организации оплаты труда работников муниципальных учреждений (за исключением, руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта и молодежной политики (далее - учреждения), находящихся в ведении комитета по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» (далее - комитет по социальной политике).

1.2. Настоящее примерное Положение определяет систему оплаты труда и служит основанием для разработки Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта и молодежной политики.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, настоящим Положением.

1.5. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждений осуществляются с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда:

- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта».

г) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, установленного настоящим Положением;

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

ж) методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, разработанных Министерством спорта Российской Федерации в рамках осуществления полномочий по научно-методическому обеспечению в области физической культуры и спорта;

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии);

и) настоящего Положения.

1.6. Трудовые договоры с работниками учреждений заключаются в соответствии с примерной формой, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012- 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, и рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в Калининградской области.

2.1.2. Локальным нормативным актом учреждения по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не может быть ниже минимальных окладов, установленных настоящим Положением (Приложение).

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

2.1.4. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) за работником закрепляется его конкретная трудовая функция, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

2.1.5. Штатное расписание, тарификационный список и тарификационная ведомость учреждения утверждаются руководителем учреждения и включают в себя все должности работников данного учреждения.

2.1.6. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы.

2.1.6.1. Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента не должен превышать максимального размера, установленного в таблицах № 1 и № 2.

**Максимальный размер коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей) и других работников**

Уровень квалификации	Максимальный размер коэффициента квалификации
высшая квалификационная категория	0,7
первая квалификационная категория	0,5
вторая квалификационная категория	0,3

**Максимальный размер коэффициента квалификации для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий**

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса- призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса- призер международных соревнований
0,7	0,8	0,9	1,2	1,5

2.1.6.2. Коэффициент специфики работы для работников учреждений, имеющих в своем наименовании слово «олимпийский» или образованные на его основе слова или словосочетания, устанавливается в размере до 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы. При этом для тренеров, тренеров-преподавателей учитывается фактический объем тренерской (педагогической - для тренеров-преподавателей) нагрузки.

## 2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не предусмотрено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. К выплатам компенсационного характера относятся

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

### 2.3. Стимулирующие выплаты

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

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении;
- за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях (в учреждениях физической культуры и спорта);
- выплата наставникам за работу с молодыми специалистами;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков, значков в сферах: образование, физическая культура и спорт, молодежная политика;
- премиальные выплаты по итогам работы.

**Максимальные размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении**

№ п/п	Показатель	Максимальные размеры стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, % от оклада
1	Стаж работы от 1 до 3 лет	5
2	Стаж работы от 3 до 5 лет	7
3	Стаж работы свыше 5 лет	10

2.3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на основе показателей эффективности деятельности работников.

При разработке показателей эффективности деятельности работников учитываются, в том числе следующие показатели:

- улучшение показателей эффективности деятельности учреждения;
- высокие результаты деятельности работников учреждения, связанные с завоеванием призовых мест в соревнованиях различного уровня;
- личное участие в городских и районных конкурсах (в качестве конкурсанта);
- участие (выступление) воспитанников молодежной сферы (от 3-х подростков) соревнованиях, смотрах, конкурсах, проектах, семинарах, выставках, собраниях, презентациях и других мероприятиях;
- использование новых методов и подходов в тренировочном процессе;
- увеличение охвата участников при организации и проведении мероприятий учреждением;
- обеспечение отдыха, оздоровления и занятости детей в период летней оздоровительной кампании;
- качественное и своевременное исполнение особо важных и сложных задач.

Показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

2.3.4. Решение об установлении работникам стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а так же за качество выполняемых работ принимает комиссия учреждения по оценке эффективности деятельности работников (далее – комиссия).

Порядок деятельности комиссии, а также ее состав утверждается приказом учреждения.

2.3.5. По решению руководителя учреждения, выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя, - по представлению заместителя руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя структурного подразделения.

2.3.6. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника без учета повышающих коэффициентов. Применение какой-либо стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

### 3. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

3.1. Из фонда оплаты труда работников учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основе письменного заявления работника.

### 4. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – ФОТ) формируется на текущий финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из местного бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда учреждения должен состоять из базовой части (далее – ФОТб), компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер ФОТб устанавливается в размере не менее 60 процентов ФОТ, при этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера должны быть не более 40 процентов ФОТ.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 процентов ФОТб.

4.3. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, тарифных ставок, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

Приложение № 1  
к положению

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта и молодежной политики

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Квалификационный уровень	Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы (руб.)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6 000
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	7 500
Должности педагогических работников:	
первый квалификационный уровень	7 500
второй квалификационный уровень	8 000
третий квалификационный уровень	8 500
четвертый квалификационный уровень	9 000
Должности руководителей структурных подразделений	
первый квалификационный уровень	13 200

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационный уровень	Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей первого уровня:	
первый квалификационный уровень	6 000
Профессиональная квалификационная группа должностей второго уровня:	
первый квалификационный уровень	7 500



3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	6 000
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	8 400
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	10 800
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	13 200

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:	
первый квалификационный уровень	6 000
второй квалификационный уровень	6 500
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня:	
первый квалификационный уровень	7 000
второй квалификационный уровень	8 000
третий квалификационный уровень	9 000
четвертый квалификационный уровень	10 000

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта

Квалификационный уровень	Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня:	
второй квалификационный уровень	8 000