



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**администрации муниципального образования**  
**муниципального района «Сыктывдинский»**  
**«Сыктывдин» муниципальной района**  
**муниципальной юкёнса администрациялён**  
**ШУОМ**

от 29 июня 2018 года

№ 6/583

Об утверждении Положения об  
оплате труда работников муниципальных  
учреждений физической культуры и спорта  
МО МР «Сыктывдинский»

Руководствуясь приказом Министерства физической культуры и спорта Республики Коми от 29 июня 2018 года № 01-12/185 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Республики Коми» и в целях усиления заинтересованности руководителей и специалистов муниципальных учреждений физической культуры и спорта в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов, администрация муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский»

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» (далее – Положение) согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений физической культуры и спорта (далее – Учреждение):

1) внести изменения в Положение об оплате труда работников Учреждения в соответствии с Положением;

2) осуществить информирование работников Учреждения о предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора, устанавливаемых настоящим постановлением;

3) провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам в связи с внесением изменений в действующую систему оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Установить, что:

1) заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский», не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения показателей эффективности.

результативности, качества и сложности при выполнении ими работ той же квалификации;

2) объем средств на оплату труда работников, предусмотренных по муниципальным учреждениям физической культуры и спорта может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг;

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя администрации муниципального района (Носов В.Ю.).

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и вступает в силу с 1 сентября 2018 года.

Первый заместитель руководителя  
администрации муниципального района



Л.Ю.Доронина

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА МО МР  
«СЫКТЫВДИНСКИЙ»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта МО МР «Сыктывдинский» (далее – Положение), разработано в соответствии с приказом Министерства физической культуры и спорта Республики Коми «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Республики Коми» и определяет систему оплаты труда (далее - отраслевая система оплаты труда) работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта (далее – Учреждения).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения и состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.1. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;
- порядок и условия оплаты труда тренеров Учреждений, реализующих программу спортивной подготовки (спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва, детско-юношеских спортивных школ, специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва);
- порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## Раздел 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, ОКЛАДЫ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ

2.1. Должностные оклады (оклады) работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к профессиональным квалификационным группам или квалификационным уровням соответствующей профессиональной квалификационной группы:

2.1.1. Должностные оклады работников Учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	
	Дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	7500
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	
	Инструктор по адаптивной физической культуре, <u>инструктор по спорту</u> , спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8500 ✓
2.	2 квалификационный уровень	
	Администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, <u>инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций</u> , <u>тренер</u>	9150 ✓
3.	3 квалификационный уровень	
	Специалист по подготовке спортивного инвентаря, старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	9500
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня»		

1.	1 квалификационный уровень	
	Тренер спортивной сборной команды муниципального района	10000
2.	2 квалификационный уровень	
3.	Старший тренер спортивной сборной команды муниципального района	10500
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня»		
1.	Главный тренер спортивной сборной команды муниципального района	12000

2.1.2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных 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».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	6936
2 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7004

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	7140
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений	7276
2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
3.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	7480
2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по	

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	<p>которым устанавливается I внутридолжностная категория, в том числе техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-конструктор, техник-лаборант, техник по защите информации, техник по инструменту, техник по метрологии, техник по наладке и испытаниям, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист, техник-технолог, техник, занятый эксплуатацией и обслуживанием сложного оборудования (электронного, звукотехнического, оптического, телевизионного, лазерного и др.), служащие других должностей</p>	
4 квалификационный уровень:		
1.	<p>Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны</p>	7752
2.	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	
5 квалификационный уровень:		
1.	<p>Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)</p>	8024
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
I квалификационный уровень:		
1.	<p>Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра</p>	8092

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	
2 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8296
3 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8500
4 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8772
5 квалификационный уровень:		
1.	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9180
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов;	9656

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела	
2 квалификационный уровень:		
1.	Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	10200
3 квалификационный уровень:		
1.	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10880

-----  
Примечания:

<\*> за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя и заместителя руководителя организации.

2.1.3. Размеры должностных окладов, предусмотренные разделами «1 квалификационный уровень» - «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, специалист гражданской обороны с учетом предусмотренного квалификационным характеристиками внутридолжностного категорирования.

2.1.4. Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», распространяются на должность начальника отдела любого функционала.

2.2. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих Учреждения, не перечисленных в пункте 2.1 раздела 2 Положения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд оплаты труда	Межразрядный коэффициент	Оклад, рублей
1	1,0	6800
2	1,020	6936
3	1,040	7072
4	1,060	7208
5	1,080	7344
6	1,100	7480
7	1,125	7650
8	1,150	7820
9	1,190	8092
10	1,230	8364

3710

2.2.1. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

2.3. Руководителям и специалистам за работу в Учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми») устанавливается размер повышения должностного оклада (ставки заработной платы) на 25%.

2.4. Тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций (в том числе старшим), инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре (в том числе старшим), работникам, занимающим должности медицинских работников, устанавливается размер повышения должностного оклада (ставки заработной платы) за наличие:

второй квалификационной категории – 5 процентов;  
 первой квалификационной категории – 10 процентов;

высшей квалификационной категории – 20 процентов. ✓

2.5. Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3 и 2.4 настоящего раздела, образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы.

### Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) доплаты 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавки за качество выполняемых работ;

3) надбавки за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) доплаты молодым специалистам.

4.2. Работникам Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения, могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, в размере до 200% должностного оклада, оклада, тарифной ставки.

4.3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения;

2) специалистам в соответствии с требованиями федеральных стандартов по видам спорта и программ спортивной подготовки, в том числе тренерскому составу:

- за участие в подготовке (не менее двух лет) высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды Республики Коми, Российской Федерации по виду спорта в размере до 15 процентов к должностному окладу;

- за участие в подготовке (не менее двух лет) высококвалифицированного спортсмена, занявшего 1 - 10 место на официальных спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и

международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий в размере до 10 процентов к должностному окладу;

3) тренерам, непосредственно осуществляющим спортивную подготовку спортсмена на протяжении всего этапа подготовки, устанавливаются стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки к другому тренеру, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Республики Коми и Российской Федерации, сроком до 2 лет:

п/п	Этап подготовки/организация	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу, тарифной ставке
1	Спортивные школы. Спортивные школы олимпийского резерва	
	- на тренировочный этап (спортивная специализация)	до 2
	- на этап совершенствования спортивного мастерства	до 10
	-на этап высшего спортивного мастерства	до 15
2	Иные организации	
	Центр спортивной подготовки, команды мастеров	до 25

4) тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций (в том числе старшим), инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре (в том числе старшим), инструкторам-методистам (в том числе старшим), работающим в специализированных учреждениях спортивной подготовки (спортивных школах олимпийского резерва, специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва) - до 15 процентов должностного оклада;

5) старшим инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, работающим в центрах спортивной подготовки - до 15 процентов должностного оклада;

6) спортсменам и спортсменам-инструкторам устанавливается надбавка к должностному окладу:

- за выполнение нормативных требований программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда «кандидат в мастера спорта» до 5 процентов;

- за выполнение нормативных требований программы по виду спорта для присвоения спортивного звания «мастер спорта России» до 10 процентов;

- за выполнение нормативных требований программы по виду спорта для присвоения спортивного звания «мастер спорта России международного класса» до 15 процентов;

7) спортсменам и спортсменам-инструкторам, имеющим спортивное звание «мастер спорта России международного класса», являющимся призерами всероссийских соревнований устанавливается надбавка к должностному окладу до 20 процентов, являющимся призерами международных соревнований - до 25 процентов;

8) высококвалифицированным спортсменам и спортсменам-инструкторам за результаты, показанные на официальных спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных

физкультурных мероприятий, а также старшим тренерам сборных команд, тренерам сборных команд и тренерам за подготовку высококвалифицированного спортсмена – до 10 процентов должностного оклада;

9) работникам Учреждения, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, – до 20 процентов должностного оклада;

10) руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю учреждения физической культуры и спорта – до 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю учреждения физической культуры и спорта – до 20 процентов должностного оклада;

11) руководителям и специалистам, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» - до 10 процентов должностного оклада;

4.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждений устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений устанавливаются приказом начальника управления культуры администрации МО МР «Сыктывдинский» (далее – управление культуры) с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений, определяются управлением культуры.

4.5. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждений в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу, (ставке заработной платы, тарифной ставке)
от 1 до 5 лет,	5

от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

4.5.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в Учреждениях.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.6 настоящего раздела.

4.5.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

4.5.3. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Молодым специалистам по должностям работников физической культуры и спорта, прибывшим в год окончания или в период первых четырех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30%. ✓

Условия и размеры установления доплат молодым специалистам определяются локальным нормативным актом Учреждения.

## Раздел 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым управлением культуры.

5.2. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей утверждаются управлением культуры.

5.3. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера, главного инженера Учреждения определяются в размере на 10 - 30 % процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения по согласованию с управлением культуры.

5.4. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

N п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 и выше	До 4,5	до 4,0

5.5. Коэффициент кратности определяется управлением культуры в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 5.4 настоящего Порядка.

5.6. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

5.7. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника управления культуры в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.5 настоящего раздела.

5.9. Управление культуры осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности,

определенного в соответствии с пунктом 5.5 настоящего раздела.

5.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.5 настоящего раздела.

5.11. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.5 настоящего раздела.

**Раздел 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ  
ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММУ  
СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ (СПОРТИВНЫХ ШКОЛ, СПОРТИВНЫХ ШКОЛ  
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА, ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИХ СПОРТИВНЫХ ШКОЛ,  
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИХ СПОРТИВНЫХ ШКОЛ  
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА)**

6.1. Оплата труда тренеров на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки лиц, проходящих подготовку в учреждении, реализующем программу спортивной подготовки (спортивная школа, спортивная школа олимпийского резерва, детско-юношеская спортивная школа, специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва), (далее - учреждения, реализующие программу спортивной подготовки) производится в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки.

Оплата труда тренеров на тренировочном этапе, этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства подготовки спортсменов в учреждениях, реализующих программу спортивной подготовки, производится в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки или по нормативу за подготовку одного спортсмена.

Определение условий оплаты труда тренеров в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки или по нормативу за подготовку одного спортсмена на данных этапах многолетней подготовки спортсменов определяется Учреждением, реализующим программу спортивной подготовки, по согласованию с управлением культуры.

По всем видам спорта для проведения занятий в группах на всех этапах спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами в пределах количества часов программы спортивной подготовки, установленных режимом тренировочной работы для конкретной группы, кроме основного тренера при условии одновременной работы со спортсменами, и обоснованием совместной работы тренеров в программе спортивной подготовки, могут привлекаться дополнительно второй тренер, хореограф и иные специалисты.

✓ 6.2. При наличии федеральных стандартов спортивной подготовки по избранному виду спорта наполняемость тренировочных групп, объем (режим) тренировочной работы устанавливаются в следующих размерах:

6.2.1. Наполняемость тренировочных групп, объем (режим) тренировочной работы на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки:

Этапы спортивной	Период	Минимальная	Максимальн	Максимальн
------------------	--------	-------------	------------	------------

подготовки	подготовки (лет)	наполняемость групп (чел.)	ый количественный состав группы (чел.)	ый режим тренировочной работы (час/неделю)
Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	до 6 <1>
Начальной подготовки	до 1 года	В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта	30	до 11 ^
	свыше 1 года		24	до 13

-----  
Примечание:

<1> Объем тренировочной нагрузки на спортивно-оздоровительном этапе подготовки устанавливается по согласованию с управлением культуры.

6.2.2. Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку одного спортсмена, наполняемость групп, объем (режим) тренировочной работы на этапах спортивной подготовки устанавливаются в следующих размерах:

Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Норматив оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена (в процентах)			Максимальный режим тренировочной работы (час/неделю)
				Группы видов спорта			
				I	II	III	
Тренировочный этап	до двух лет	В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта	20	8 ✓	5	5	до 19
	свыше двух лет		20	14 ✓	10	10	до 23
Этап совершенствования спортивного мастерства	До года		14	20	17	17	до 29
	Свыше года		14	30	20	20	до 32
Этап высшего спортивного мастерства	весь период		8	40	30	30	до 32

**Примечания:**

1) длительность этапов спортивной подготовки (начиная с этапа начальной подготовки), минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки по виду спорта, а также нормативы максимального объема тренировочной нагрузки по виду спорта определяются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта;

2) максимальный количественный состав группы (чел.) устанавливается при условии, что не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

3) В командных игровых видах спорта на этапах совершенствования спортивного мастерства максимальная численность групп определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований или в соответствии с регламентом проведения спортивных соревнований по виду спорта при условии, что не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

4) при отсутствии контингента, необходимого для комплектации группы занимающимися до минимально установленной наполняемости, допускается объединение в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, с соблюдением следующих условий:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) по согласованию с управлением культуры минимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе, максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей больший показатель в данной графе.

6.3. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки по избранному виду спорта для определения наполняемости групп и определения максимального объема тренировочной нагрузки, по виду спорта устанавливаются следующие нормы:

Этапы подготовки	Период подготовки (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Норматив оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена (в процентах)			Максимальный режим тренировочной работы (час/неделю)
				Группы видов спорта			
				I	II	III	
1	2	3	4	5	6	7	8
Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	-	-	-	до 6
Начальной подготовки	до 1 года	15	30	-	-	-	6
	свыше 1 года (продолжительность 2)	12	24	-	-	-	9

	года)						
Тренировочный	до двух лет	10	20	8	5	5	12
	свыше двух лет (продолжительность 3 года)	устанавливается учреждением	20	14	10	10	18
Совершенствования спортивного мастерства	до года		14	20	17	17	24
	свыше года (продолжительность 2 года)		12	30	20	20	28
Высшего спортивного мастерства	весь период		8	40	30	30	32

Примечания:

1) объем тренировочной нагрузки на спортивно-оздоровительном этапе подготовки устанавливается по согласованию с управлением культуры;

2) минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки по виду спорта, определяется Учреждением, реализующим программу спортивной подготовки, по согласованию с управлением культуры.

В командных игровых видах спорта на этапах совершенствования спортивного мастерства максимальная численность групп определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований или в соответствии с регламентом проведения спортивных соревнований по виду спорта при условии, что не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

3) максимальный количественный состав группы (чел.) устанавливается при условии, что не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

4) при отсутствии контингента, необходимого для комплектации группы занимающимися до минимально установленной наполняемости, допускается объединение в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, с соблюдением следующих условий:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) при проведении занятий с занимающимися из различных групп по согласованию с учредителем минимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе, максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей больший показатель в данной графе;

✓ 5) виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

в) к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

6.4. При наличии федеральных стандартов спортивной подготовки оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей на всех этапах подготовки лиц, проходящих подготовку в Учреждении, реализующем программу спортивной подготовки и осуществляющем деятельность в области спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, производится в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки.

Виды спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья определяются в соответствии с Всероссийским реестром видов спорта.

В Учреждениях, реализующих программу спортивной подготовки, осуществляющих деятельность в области спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на всех этапах спортивной подготовки спортсменов могут привлекаться дополнительно к основному тренеру как тренеры по смежным видам спорта, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие спортивную подготовку, в том числе психологи, спортсмены-ведущие, сурдопереводчики и иные специалисты в соответствии с требованиями программы спортивной подготовки и федеральных стандартов по видам спорта.

При отсутствии контингента, необходимого для комплектации группы занимающимися до минимально установленной наполняемости, допускается объединение в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, с соблюдением следующих условий:

1) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

2) по согласованию с учредителем минимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе, максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей больший показатель в данной графе.

6.5. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки в учреждении, реализующем программу спортивной подготовки и осуществляющем деятельность в области спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, для определения наполняемости групп и определения максимального объема тренировочной нагрузки устанавливаются следующие нормы:

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (лет)	Минимальная наполняемость групп, человек		Оптимальная наполняемость групп, человек				Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю), в том числе по индивидуальным планам
			спорт слепых и лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт глухих и лиц с интеллектуальными нарушениями	спорт слепых	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт глухих	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	5	10	6	5	12	10	до 6
2.	Начальной подготовки	до 1 года	4	10	5	5	12	10	6
		свыше 1 года	4	9	5	4	10	9	9
3.	Тренировочный	до 1 года	3	8	4	3	9	8	12
		второй и третий год	2	6	3	3	8	6	18
		четвертый год и последующие	2	5	3	2	6	5	20
4.	Совершенствования спортивного мастерства	до 1 года	2	4	2	2	5	4	24 (до 6)
		свыше 1 года							28 (до 10)
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	2	2	2	2	3	3	32 (до 12)

Примечания:

1) объем тренировочной нагрузки на спортивно-оздоровительном этапе подготовки устанавливается по согласованию с управлением культуры;

2) виды спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья определяются в соответствии с Всероссийским реестром видов спорта;

3) в Учреждениях, реализующих программу спортивной подготовки, осуществляющих деятельность в области спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на всех этапах спортивной подготовки спортсменов могут привлекаться дополнительно к основному тренеру как тренеры по смежным видам спорта, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие спортивную подготовку, в том числе психологи, спортсмены-ведущие, сурдопереводчики и иные специалисты в соответствии с требованиями программы спортивной подготовки;

4) при отсутствии контингента, необходимого для комплектации группы занимающимися до минимально установленной наполняемости, допускается объединение в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, с соблюдением следующих условий:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) по согласованию с учредителем минимальный количественный состав

определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе, максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей больший показатель в данной графе.

## Раздел 7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:  
фонд должностных окладов, окладов, тарифных ставок, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;  
фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;  
фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с учетом средств на выплату районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера Учреждений объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждениях определяется исходя из фактической потребности.

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 от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам, тарифным ставкам с учетом повышений должностных окладов, окладов, тарифных ставок и выплат компенсационного характера, установленных разделом 3 Положения.

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

7.4. Фонд оплаты труда Учреждений, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 4 Положения.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждений может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте Учреждения.