

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ГОРОД КАЛИНИНГРАД»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 02 » 10 2019 г.
г. Калининград

№ 909

Об утверждении Положения об установлении оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта и молодежной политики, осуществлении других выплат в рамках трудовых отношений

Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», статьей 47 Устава городского округа «Город Калининград»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об установлении оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта и молодежной политики, осуществлении других выплат в рамках трудовых отношений (приложение).

2. Управлению делопроизводства администрации городского округа «Город Калининград» (Липовецкая Ю.И.) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Гражданин», на официальном сайте администрации городского округа «Город Калининград» в сети Интернет, направление копии постановления в Правительство Калининградской области для внесения в региональный регистр муниципальных нормативных правовых актов.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации, председателя комитета по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» Апполонову А.А.

Глава городского округа



А.Н. Силанов

Приложение
к постановлению администрации
городского округа «Город
Калининград»
от «02» 10 2019 г. № 909

Положение об установлении оплаты труда работников
муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере физической
культуры и спорта и молодежной политики, осуществлении 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).

Вопросы организации оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, регулируются Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений дополнительного образования в области физической культуры и спорта и прочих учреждений в области физической культуры и спорта, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений, утвержденным постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 28.10.2016 № 1585 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений дополнительного образования в области физической культуры и спорта и прочих учреждений в области физической культуры и спорта, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений».

Вопросы организации оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, регулируются Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений молодежной сферы, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений, утвержденным постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 14.11.2018 № 1099 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений молодежной сферы, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений».

1.2. Настоящее 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, выплат 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

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

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

е) 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, утвержденных 12.05.2014 Министром спорта Российской Федерации Л.В. Мутко;

ж) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при

наличии);

з) 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 № 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 № 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), ставок 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).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не могут быть ниже размеров минимальных окладов, установленных настоящим Положением (приложение к Положению).

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 - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

2.1.4. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются конкретная трудовая функция работника, 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.

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

Таблица № 1

Максимальный размер коэффициента квалификации для 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 |

Таблица № 2

Максимальный размер коэффициента квалификации для спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих

| Уровень квалификации | Максимальный размер коэффициента квалификации |
|--|---|
| Кандидат в мастера спорта | 0,7 |
| Мастер спорта России, гроссмейстер России | 0,8 |
| Мастер спорта России международного класса | 0,9 |
| Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований | 1,2 |
| Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований | 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, имеющего

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, на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, – 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 № 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 на поощрение за выполненную работу:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении (таблица № 3);

- 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.

Таблица № 3

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

| Стаж работы | Максимальные размеры стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, % от оклада |
|---------------|---|
| от 1 до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 7 |
| свыше 5 лет | 10 |

2.3.2. 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 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) молодежи (от трех подростков) в 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.

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

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

2.3.4. 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.

2.3.5. 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. Материальная помощь предоставляется работнику учреждения в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетание, рождение ребенка, утрата имущества в связи с пожаром, смерть близких родственников (супруга, ребенка, родителя), необходимость проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций.

3.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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 % ФОТ, при этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера должны быть не более 40 % ФОТ.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 % 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
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 общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

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

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

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