

ГЛАВА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 07.10.2008 № 3685

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», на основании решения Владимирского городского Совета народных депутатов от 18.11.2004 № 273 «О «Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений г.Владимира» (с изменениями, внесёнными решениями Совета народных депутатов г.Владимира от 17.10.2007 № 247, от 27.08.2008 № 176) и в целях совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Ввести для работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта систему оплаты труда на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), базовой ставки заработной платы (далее - система оплаты труда) в соответствии с настоящим постановлением.

2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Владимира согласно приложению.

3. Управлению по физической культуре и спорту администрации города Владимира (Коршунов А.Ф.) производить расходы по введению новой системы оплаты труда за счет средств, предусмотренных в бюджете города на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов.

4. Признать утратившими силу постановления главы г.Владимира:

- от 27.01.2005 № 23 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта»;

- от 05.03.2005 № 83 «О внесении изменений в постановление главы города от 27.01.2005 № 23 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта»;

- от 24.01.2006 № 26 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 27.01.2005 № 23»;

- от 26.09.2006 № 3245 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 27.01.2005 № 23».

5. Опубликовать данное постановление в средствах массовой информации.

6. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2008 года.

7. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы города Гарёва В.А.

Глава города

А.П. Рыбаков

Приложение
к постановлению главы
города Владимира
от 07.10.2008 № 3685

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
ГОРОДА ВЛАДИМИРА

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Владимира (далее - Положение) распространяется на работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Владимира (далее – Учреждений), работников физической культуры и спорта других муниципальных учреждений.

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников Учреждений устанавливается в целях:

- повышения эффективности работы Учреждений;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- повышения уровня реального содержания заработной платы и мотивации работников Учреждений к качественному результату труда;
- повышения кадровой обеспеченности Учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Владимира.

1.4. Заработная плата работников Учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений

2.1. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы работников физической культуры и спорта

- первого уровня – 2230 рублей;

- второго уровня – 3380 рублей;

- третьего уровня – 5600 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

- первого уровня - 1920 рублей;

- второго уровня – 2010 рублей;

- третьего уровня – 2480 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих»:

- первого уровня - 1770 рублей;

- второго уровня – 2010 рублей.

2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы работника Учреждений (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты в соответствии с Методикой расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений (приложение к Положению).

2.3. Оплата труда медицинских и педагогических работников Учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, регулируется отраслевыми положениями по оплате труда работников соответствующих муниципальных учреждений.

2.4. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений производится:

- при увеличении стажа работы в отрасли - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении соответствующего уровня образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении звания - со дня присвоения;

- при награждении почетными знаками и знаками – со дня награждения.

2.5. При возникновении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Руководители Учреждений обязаны:

- проверять документы об образовании и стаже работы в отрасли,
- устанавливать размеры должностных окладов, ставок заработной платы для работников;
- в случаях, предусмотренных п.2.4., вносить соответствующие изменения;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждений.

2.7. Порядок проведения аттестации работников устанавливается приказом начальника управления по физической культуре и спорту администрации города Владимира.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждений.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты 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).

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются до 12%.

3.5. Выплаты 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):

3.5.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

3.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.5. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 40%.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по основной занимаемой должности работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, а именно:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж (непрерывной работы, выслугу лет в отрасли);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Для целей стимулирования работников Учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере до 30% от

общих поступлений в фонд оплаты труда Учреждения. К 01 января 2010 года указанные выплаты должны составить не менее 30% средств, направленных на оплату труда работников Учреждений.

4.4. Начальник управления по физической культуре и спорту администрации города Владимира (далее – Управление по физической культуре и спорту) может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя Учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы Учреждения, определяются Управлением по физической культуре и спорту самостоятельно.

В этих целях Управление по физической культуре и спорту вправе централизовать до 2% ассигнований, выделяемых из бюджета города на оплату труда работников и персонала подведомственных Учреждений физической культуры и спорта и учреждений дополнительного образования на выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений.

4.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются начальником Управления по физической культуре и спорту между подведомственными Учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется приказом Управления по физической культуре и спорту.

4.6. В случае отсутствия решения начальника Управления по физической культуре и спорту о предоставлении руководителю подведомственного Учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных Учреждений.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- за качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания и др.);

- за непосредственное участие в реализации муниципальных целевых программ. Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- выплату работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник физической культуры» - до 20%;

- выплату работникам, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - до 15%, знаком «Отличник физической культуры и спорта» - до 10%, «Мастер спорта России (СССР) международного класса» - до 15%, «Мастер спорта России (СССР)» - до 10%.

Работникам, имеющим почетное звание и знак (почетный знак), повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

4.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отрасли включают в себя:

4.9.1. Надбавку за выслугу лет, которая производится постоянным штатным работникам Учреждений по основной занимаемой должности, за исключением работников, с которыми заключён срочный трудовой договор на выполнение временных (до двух месяцев) работ и лиц, работающих по совместительству в следующих размерах:

- от 2 до 5 лет — 10%;
- от 5 до 10 лет — 20%;
- от 10 до 15 лет — 25%;
- от 15 до 20 лет — 30%;
- от 20 до 25 лет — 35%;
- свыше 25 лет — 40%.

4.9.2. Выплаты выпускникам образовательных учреждений физической культуры и спорта, поступившим на работу в Учреждения и не имеющим квалификационной категории, до прохождения ими аттестации, но не более чем на 3 года:

- с высшим профессиональным образованием - 30%;
- со средним профессиональным образованием - 25%.

4.10. Премирование работников Учреждений по итогам работы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

4.11. Премирование руководителей Учреждений осуществляется на основании приказов начальника Управления по физической культуре и спорту в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5. Оплата труда руководителя Учреждения

На руководителя Учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в соответствии с п.1.1. приложения к Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в соответствии с п.5. настоящего Положения и перечнем видов выплат компенсационного характера.

Конкретный размер стимулирующих выплат для руководителя Учреждения устанавливается начальником Управления по физической культуре и спорту в соответствии с п.п.4.5.,4.11. настоящего Положения в пределах средств, предусмотренных п.4.4. настоящего Положения.

6. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

На заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

7. Иные выплаты

Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта Учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

8. Порядок определения уровня образования (для должностей, требующих наличия соответствующего образования)

8.1. Уровень образования работников Учреждения определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников Учреждений, предусматривают наличие начального, среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

8.3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены

руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

9. Порядок определения стажа работы в отрасли и установления надбавки за выслугу лет в отрасли

9.1. Основным документом для определения стажа работы в отрасли является трудовая книжка.

9.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет в отрасли, включается работа в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта.

9.3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы в отрасли, засчитывается также:

- время работы в учреждениях физической культуры и спорта, находящихся и находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;

- время работы на выборных освобожденных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах;

- время службы в Вооруженных Силах в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-1 "О статусе военнослужащих";

- время работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления физической культурой и спортом, в централизованных бухгалтериях при органах управления физической культурой и спортом.

9.4. Надбавка за стаж работы в отрасли выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки. В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых работникам сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

9.5. Назначение надбавки за стаж работы в отрасли работникам Учреждений производится на основании приказа руководителя Учреждения и осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОТРАСЛИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров

1.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, зависит от результатов деятельности Учреждения по выполнению уставных целей, выполнению заданий по предоставлению государственных и муниципальных услуг и других критериев оценки, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им Учреждения и составляет:

- для муниципального учреждения «Городской центр здоровья» и муниципального учреждения «Стадион «Лыбедь» - до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

Перечень должностей, профессий работников Учреждений, относимых к основному персоналу, определяется приказом начальника Управления по физической культуре и спорту.

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

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

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

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

среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления

отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

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

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10 – 30% ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

2. Схема расчета должностных окладов работников физической культуры и спорта

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности (таблица № 1),
- специфики (таблица № 6),
- за уровень образования (для работников, занимающих должности, по которым предусмотрено наличие разных уровней профессионального образования) (п.1-3 таблицы № 5),
- за квалификационную категорию (для работников, занимающих должности, по которым могут устанавливаться внутридолжностные категории) (п.4 таблицы № 5).

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1-й квалификационный уровень	1,0	Дежурный по спортивному залу, механик по техническим видам спорта, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
2-й квалификационный уровень	1,01	Спортивный судья, спортсмен
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1-й квалификационный уровень	1,0	Инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-администратор; тренер-массажист; тренер-механик; тренер-оператор видеозаписи

1	2	3
2-й квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-ветеринар; тренер-преподаватель по спорту; хореограф
3-й квалификационный уровень	1,03	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по спорту
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	1,05	Специалист по подготовке сборных команд, тренер-врач, тренер сборной команды
2-й квалификационный уровень	1,08	Старший (главный) тренер сборной команды

3. Схема расчета должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности (таблица № 2),
- специфики (таблица № 6),
- за уровень образования (для работников, занимающих должности, по которым в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) предусмотрено наличие разных уровней профессионального образования) (п. 1-3 таблицы № 5.)

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Дежурный (по выдаче справок, по залу, этажу гостиницы, и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов
2-й квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-программист, техник по инвентаризации строений и сооружений, художник
2-й квалификационный уровень	1,11	Заведующий бюро пропусков, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	1,79	Комендант здания, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5-й квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер – программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юристконсульт
2-й квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория

1	2	3
4-й квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5-й квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности (таблица № 4),
- специфики (таблица № 6).

Таблица № 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 1-й квалификационный разряд; 1,04-2-й квалификационный разряд; 1,09-3-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2-й квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0-4-й квалификационный разряд; 1,11-5-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР

1	2	3
2-й квалификационный уровень	1,23–6-й квалификационный разряд; 1,35-7-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
3-й квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4-й квалификационный уровень	1,63–1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Размеры повышающих коэффициентов

Повышающие коэффициенты за уровень образования, стаж работы в Учреждении, за квалификационную категорию, используемые для определения должностных окладов работников Учреждений, устанавливаются в размерах согласно таблице № 5.

Таблица № 5

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
1	2	3	4
1.	Коэффициент за уровень образования (для должностей, требующих наличия высшего профессионального образования)	Высшее профессиональное образование	1,1
		Среднее профессиональное образование	1,0
2.	Коэффициент за уровень образования (для должностей, требующих наличия среднего профессионального образования)	Среднее профессиональное образование	1,1
		Начальное профессиональное образование	1,0

1	2	3	4
3.	Коэффициент за уровень образования (для должностей, требующих наличия начального профессионального образования)	Начальное профессиональное образование	1,1
		Среднее (полное) общее образование	1,0
4.	Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория первая категория высшая категория	1,3 1,45 1,55

6. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях физической культуры и спорта, а также иные выплаты, предусмотряемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица № 6

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент	Размеры коэффициентов
1. За работу с детьми в учреждениях, обеспечивающих предоставление спортивного сооружения для занятий спортом детям, имеющим ограниченные возможности здоровья	1,1
2. За работу с детьми в учреждениях, обеспечивающих предоставление спортивного сооружения учреждениям дополнительного образования детей для занятий спортом	1,2