



КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ ЩЫЩ НАЛШЫК КЪАЛЭ ОКРУГЫМ И ЩЫПІЭ АДМИНИСТРАЦЭ
КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ НАЛЬЧИК ШАХАР ОКРУГУНУ ЖЕР-ЖЕРЛИ АДМИНИСТРАЦИЯСЫ
МЕСТНАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

УНАФЭ №1574

БЕГИМ №1574

ПОСТАНОВЛЕНИЕ №1574

« 26 » августа 2020г.

О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта городского округа Нальчик

В целях реализации указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 сентября 2013 года №246-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений спорта Кабардино-Балкарской Республики», Местная администрация городского округа Нальчик **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта городского округа Нальчик (далее - Положение).

2. Управление по физической культуре, спорту и делам молодежи Местной администрации городского округа Нальчик (А.З.Амшоков) привести систему оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта городского округа Нальчик в соответствие с настоящим Положением.

3. Признать утратившим силу постановление Местной администрации городского округа Нальчик от 13 января 2014 года №4 «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик».

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Нальчик» и разместить на официальном сайте городского округа Нальчик «admnalchik.ru» в порядке, установленном Уставом городского округа Нальчик.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2020 года.

Глава местной администрации
городского округа Нальчик

Т.Ахохов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Местной администрации
городского округа Нальчик
от « 26 » августа 2020г. № 1574

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта городского округа Нальчик

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта городского округа Нальчик (далее - Учреждения).

Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Муниципальное казенное учреждение «Управление по физической культуре, спорту и делам молодежи Местной администрации городского округа Нальчик», в ведении которого находится учреждения физической культуры и спорта городского округа Нальчик (далее - Учредитель), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей результативности деятельности учреждения.

6. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем в соответствии с показателями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

7. Критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей могут быть:

- оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;
- укомплектованность штатных должностей;
- количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;
- доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;
- основной вид деятельности подведомственного учреждения.

Может быть установлен коэффициент масштаба - объемный показатель деятельности учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением и т.д.

При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:

- качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
- личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;
- способность руководителя работать с подчиненными;
- умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

8. Учредитель устанавливает примерные перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, указанному в приложении 1 настоящего Положения.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, создающие условия для оказания услуг в сферах спорта, включая обслуживание зданий и оборудования.

В фонде оплаты труда работников учреждения доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала не должна превышать 25 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Средняя заработная плата вспомогательного персонала учреждений устанавливается в размере не менее 50 процентов от средней заработной платы основного персонала учреждений.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются приказом по Министерству спорта Кабардино-Балкарской Республики по согласованию с Министерством труда и социального развития Кабардино-Балкарской Республики.

9. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета городского округа Нальчик.

10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

11. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта городского округа Нальчик по профессиональным квалификационным группам

12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

12.1 Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, (в рублях) |
|---------------------------------|---|---------------------------------------|
| Первый квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение первого, второго и третьего квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор; кастелянша, кладовщик, оператор автоматической газовой защиты; рабочий по благоустройству населенных пунктов; курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра- | 3220 |

| | | |
|---------------------------------|--|------|
| | хозяйка, сторож, вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий; истопник; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; слесарь-сантехник; разнорабочий; оператор котельной; электрик; | |
| Второй квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 3258 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» - до 1,0.

12.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, (в рублях) |
|------------------------------------|---|---------------------------------------|
| Первый квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение четвертого и пятого квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 3449 |
| Второй квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение шестого и седьмого квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3564 |
| Третий квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение восьмого квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3737 |
| Четвертый квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных первым, вторым и третьим квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 4024 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - до 1,1

13. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям служащих

13.1 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, (в рублях) |
|---------------------------------|--|---------------------------------------|
| Первый квалификационный уровень | архивариус; дежурный по залу; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик | 3449 |
| Второй квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 3680 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - до 1,1.

13.2 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|---------------------------------|--|-------------------------------------|
| Первый квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант, секретарь руководителя, техник; техник-программист; техник по инструменту; техник-технолог, художник | 3909 |
| Второй квалификационный уровень | заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; 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 | 4140 |
| Третий квалификационный уровень | заведующий общепитом, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 4369 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 1,2.

13.3 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, (в рублях) |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Первый квалификационный уровень | аналитик; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда и технике безопасности; инженер – энергетик; инженер-программист (программист); инженер - электроник (электроник); специалист по защите информации; психолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; юрисконсульт | 4140 |
| Второй квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 4369 |
| Третий квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 4657 |
| Четвертый квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 4944 |
| 5 квалификационный уровень | главные специалисты в отделах; отделениях; заместитель главного бухгалтера | 5289 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 1,3

13.4 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, (в рублях) |
|---------------------------------|--|---------------------------------------|
| Первый квалификационный уровень | начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела, начальник финансового отдела; начальник отдела методического обеспечения, мониторинга и анализа подготовки спортивного резерва; начальник отдела развития спортивных проведе- | 5806 |

| | | |
|---------------------------------|--|------|
| | ния спортивных мероприятий | |
| Третий квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала; другого обособленного структурного подразделения; помощник директора | 7474 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - до 1,4.

14. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников физической культуры и спорта.

14.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|---------------------------------|---|-------------------------------------|
| Первый квалификационный уровень | дежурный по спортивному залу; механик по техническим видам спорта; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности | 3047 |
| Второй квалификационный уровень | спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий | 3220 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников спорта первого уровня» - до 1,3

14.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, (в рублях) |
|---------------------------------|--|--|
| Первый квалификационный уровень | инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-администратор; тренер-массажист; тренер-механик; тренер - оператор видеозаписи | 6705 |

| | | |
|---------------------------------|---|------|
| Второй квалификационный уровень | инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-ветеринар; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 6895 |
| Третий квалификационный уровень | старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер; тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре | 7075 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников спорта второго уровня» - до 3,0.

15. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских работников:

15.1 Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в (рублях) |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Первый квалификационный уровень | инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по трудовой терапии; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; медицинский статистик | 3305 |
| Второй квалификационный уровень | лаборант; медицинская сестра диетическая | 3449 |
| Третий квалификационный уровень | медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по физиотерапии; зубной техник | 3593 |
| Четвертый квалификационный уровень | фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; фельдшер - лаборант | 3737 |
| Пятый квалификационный уровень | старшая медицинская сестра | 3881 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - до 1,1.

15.2 Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в (рублях) |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Второй квалификационный уровень | врачи-специалисты | 4456 |
| Четвертый квалификационный уровень | старший врач | 5030 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Врачи и провизоры» - до 1,2.

III. Порядок утверждения штатного расписания

16. Штатное расписание муниципального казенного учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Управлением по физической культуре, спорту и делам молодежи Местной администрации городского округа Нальчик.

17. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и тренеров физической культуры и спорта устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

18. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

19. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников физической культуры и спорта может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», водителям «за классность».

Повышающий коэффициент специфики работы.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты также будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы тренеров до уровня средней заработной платы по Кабардино - Балкарской Республике в пределах выделяемых средств на указанные цели.

20.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры выплат по повышающему коэффициенту определяются путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

21.Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

22.Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;

- при стаже работы свыше 15 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Установление повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы в учреждениях физической культуры и спорта производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

23.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию тренерам и медицинским работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу тренерам за квалификационную категорию:

- 0,37 - за высшую квалификационную категорию;
- 0,28 - за первую квалификационную категорию;
- 0,18 - за вторую квалификационную категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу медицинским работникам за квалификационную категорию:

- 0,15 - за высшую квалификационную категорию;
- 0,10 - за первую квалификационную категорию;
- 0,05 - за вторую квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

24. Работникам учреждений (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- 0,20 - за ученую степень «доктор наук»;
- 0,10 - за ученую степень «кандидат наук».

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

25. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям за «классность»:

- водителям 1 класса, - 0,25;
- водителям 2 класса - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу водителям «за классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

26.Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

- при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;
- при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;
- при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени «доктор наук» вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени «кандидат наук» вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук).

27.Муниципальным учреждениям, имеющим в соответствии с действующим законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, рекомендуется устанавливать тренерскому составу (старший тренер, тренер, инструктор- методист) стимулирующие выплаты к окладу в размере 15 процентов.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

V.Выплаты компенсационного характера

28.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

29.Работникам учреждений устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

- 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 совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

30. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

31. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

32. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

33. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

34. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

35.Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

VI. Выплаты стимулирующего характера

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с целью стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу.

К ним относятся:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе по результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенных федеральными стандартами по видам спорта (с целью недопущения форсированной подготовки занимающихся;

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (новому окладу), так и в абсолютном размере.

37.Выплаты стимулирующего характера устанавливается работникам учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, определенные исходя из целей и задач, стоящих перед учреждением, разрабатываются и утверждаются локальными нормативными актами.

Основными критериями установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ являются:

- а)для работников всех учреждений:
 - соблюдение служебного распорядка учреждения;
 - исполнение работниками своих обязанностей в соответствии с утвержденными должностными регламентами;
 - успешное и добросовестное исполнение работником его должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний со стороны руководителей);

соблюдение техники безопасности во время проведения тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий;

способность сотрудников вносить на рассмотрение предложения по улучшению и повышению эффективности работы учреждений в целом, а также отдельных структурных подразделений;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки и сдачи отчетности;

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

участие в работе Центра тестирования Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и городских целевых программ.

б) для работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку:

увеличение количества занимающихся за отчетный период в учреждении (наполняемость групп);

ведение и учет тренерами и инструкторами-методистами необходимой документации (журнал учета групповых занятий, годовой план-график, наличие медицинских справок в группах начальной подготовки, наличие медицинских осмотров у занимающихся);

наличие в группах детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, находящихся в социально опасном положении);

внесение предложений руководству по улучшению и совершенствованию тренировочного процесса;

отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей учащихся;

снижение травматичности при проведении тренировочных занятий;

систематическое повышение уровня квалификации работников учреждения;

обеспечение участия в соревнованиях лиц, проходящих спортивную подготовку;

количество спортсменов, занявших призовые места на соревнованиях;

переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе переход в центр олимпийской подготовки или училище олимпийского резерва;

в) для работников спортивных объектов:

создание условий для организации и проведения тренировочных занятий;

поддержание чистоты и порядка на спортивных объектах;

частота и качество проведения спортивно-массовых мероприятий;

отсутствие жалоб и нареканий при выполнении работ и оказании услуг населению во время проведения мероприятий и соревнований.

При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты в работе учитываются:

интенсивность и напряженность работы на период организации и проведения спортивно-массовых мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех подразделений учреждения.

Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера стимулирующей надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

38.Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течении первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу в размере до 50 процентов.

Право на поддержку имеют молодые специалисты (работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренеры, другие специалисты, осуществляющие наставничество над молодыми специалистами.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад.

39.В муниципальных казенных учреждениях предусмотрены премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачивается работникам в пределах фонда оплаты труда, формируемом за счет средств местного бюджета городского округа Нальчик. Условия и порядок выплаты премий фиксируется в коллективном договоре.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

VII. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

40.Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

41.Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

43. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Управлением по физической культуре, спорту и делам молодежи Местной администрации городского округа Нальчик.

44. Выплата премии руководителям учреждений за соответствующий период производится на основании подтверждающего приказа учреждения и соответствующего приказа Учредителя;

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

46. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

47. Оплата труда работников учреждений физической культуры и спорта городского округа Нальчик производится в соответствии с настоящим Положением за счет ассигнований из местного бюджета городского округа Нальчик.

48. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

49. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания учреждения согласно разделу III настоящего Положения.

50. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

- а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;
- б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

51. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

52. При оптимизации структуры и численности работников учреждений лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений физической культуры и спорта городского округа Нальчик не уменьшаются.

53. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

54. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

IX. Другие вопросы оплаты труда

55. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

56. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Нормальная продолжительность рабочего времени медицинских работников не должна превышать 39 часов в неделю.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

При этом учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, преду-

смотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

57. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюзного органа или иного органа, представляющего интересы работников и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Управления по физической культуре, спорту и делам молодежи Местной администрации городского округа Нальчик на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Приложение
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных казенных
учреждений физической культуры
и спорта городского округа Нальчик

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ

Директор;
Заместитель директора;
Главный бухгалтер;
Главный инженер;
Бухгалтер;
Инспектор по кадрам;
Делопроизводитель;
Юрисконсульт.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ

Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам:
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»;
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»;
«Должности работников спорта первого уровня»;
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»;
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»;
«Средний медицинский персонал»;
«Врачи провизоры».

