

МУНИЦИПАЛИТЕТ
города Ярославля
восьмого созыва

Р Е Ш Е Н И Е

21.04.2023

№ 85

О внесении изменений в решение
муниципалитета города Ярославля
от 24.12.2012 № 24

Принято муниципалитетом
города Ярославля 19.04.2023

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Уставом города Ярославля

МУНИЦИПАЛИТЕТ РЕШИЛ:

1. Внести в решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 24 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» (в редакции решений муниципалитета города Ярославля от 19.12.2013 № 250, от 27.11.2014 № 444, от 17.12.2015 № 637, от 03.03.2016 № 661, от 30.05.2016 № 702, от 08.02.2017 № 799, от 11.09.2017 № 898, от 26.10.2018 № 165, от 25.11.2022 № 32) следующие изменения:

1) наименование после слов «муниципальных учреждений» дополнить словами «дополнительного образования»;

2) подпункты 1 и 2 пункта 1 после слов «муниципальных учреждений» дополнить словами «дополнительного образования»;

3) приложения 1 и 2 изложить в новой редакции (приложения 1, 2).

2. Контроль за исполнением решения возложить на постоянную комиссию муниципалитета по бюджету, финансам и налоговой политике.

3. Решение вступает в силу с 01.05.2023.

Мэр города Ярославля

А.В. Молчанов

Председатель муниципалитета
города Ярославля

С.Г. Калинин

Положение
об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных
учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих
деятельность в области физической культуры и спорта

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта (далее – Положение), определяет порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта (далее – учреждения), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Положение не распространяется на муниципальное автономное учреждение города Ярославля «Дирекция спортивных сооружений» оплата труда работников которого регулируется отдельным решением муниципалитета города Ярославля.

1.2. Основными целями и задачами формирования ФОТ работников учреждений являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении учреждением;
- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом работников учреждений, его осуществляющим;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня тренеров - преподавателей;
- привлечение в учреждения молодых кадров;
- участие гражданских институтов в материальном стимулировании работников учреждений.

1.3. Формирование ФОТ работников учреждений базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.4. ФОТ работников учреждения формируется на календарный год.

1.5. Учреждение, руководствуясь методикой расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, утвержденной настоящим решением, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников.

1.6. Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования по согласованию со структурным подразделением мэрии города Ярославля, обладающим правами юридического лица, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения, вправе самостоятельно определять должностные оклады (ставки заработной платы) работников, но не ниже должностных окладов (ставок заработной платы), определенных в соответствии с методикой расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, утвержденной настоящим решением.

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений.

1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2. Формирование ФОТ учреждения

2.1. ФОТ учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый для расчета должностного оклада. Размер базового оклада утверждается муниципальным правовым актом мэрии города Ярославля.

2.1.2. Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

2.1.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

2.1.4. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени:

№ п/п	Категории работников	Размер надбавки к должностному окладу
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды, полученные в системе образования, физической культуры и спорта*	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания «Заслуженный работник физической культуры и спорта Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, физической культуры и спорта*	20%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ученую степень*:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.

* В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за звание, ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы доплата производится из расчета одной ставки.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2 таблицы.

Право на выплату возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.1.5. Доплаты и надбавки компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных и предусматриваемыми действующим законодательством.

Конкретный размер доплат работникам за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в таких условиях и устанавливается по результатам специальной оценки условий

труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

2.1.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- внедрение инновационных технологий; разработку методических и дидактических материалов; создание условий для организации учебно-тренировочного процесса; оказание психологической помощи семьям; подготовку обучающихся, которые показывают высокие достижения в спорте (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются учреждением в соответствии с приложением 1 к Положению и закрепляются в локальном нормативном акте);

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры выплат устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон).

Размер дополнительных выплат не должен превышать 15 процентов.

2.1.7. Выплаты стимулирующего характера – вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с учетом обеспечения государственно-общественного характера управления учреждением (приложение 2 к Положению).

Конкретный объем средств, предусмотренный учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется муниципальным правовым актом руководителя структурного подразделения мэрии города Ярославля, обладающего правами юридического лица, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения, в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Размер стимулирующих выплат составляет 20 процентов ФОТ.

Кроме вышеперечисленных выплат учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом учреждения.

2.1.8. При формировании ФОТ вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех учреждениях, где они имеются.

2.2. Размер ФОТ учреждения определяется им по согласованию с учредителем.

При выделении городу Ярославлю дотации из вышестоящего бюджета в течение финансового года может производиться увеличение ФОТ на сумму выплат, не предусмотренных при формировании ФОТ, расходование которых производится на осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера работникам: в отношении руководителя учреждения – на основании муниципального правового акта руководителя структурного подразделения мэрии города Ярославля, обладающего правами юридического лица, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения, а в отношении иных работников учреждений – на основании приказа руководителя учреждения. Данными актами определяется размер выплат, если иной размер не предусмотрен нормативными правовыми актами вышестоящих органов, предоставивших средства для выплат.

2.3. ФОТ учреждения, на которое распространяется повышающий коэффициент масштаба деятельности учреждения, включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени;
- выплаты компенсационного характера.

Перечень учреждений, на которые распространяется повышающий коэффициент масштаба деятельности, утверждается муниципальным правовым актом руководителя структурного подразделения мэрии города Ярославля, обладающего правами юридического лица, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается муниципальным правовым актом мэрии города Ярославля и не должен превышать 6 раз.

Перечень
выплат за дополнительную работу, не входящую
в круг основных обязанностей работника учреждения

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)*
1.	Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон
2.	Выплаты за:	
	а) внедрение инновационных технологий	до 10%
	б) проведение праздников, игр, фестивалей и других массовых мероприятий	до 10%
	в) разработку методических и дидактических материалов	до 10%
	г) создание интерьера, за оформление кабинетов и групповых помещений в учреждении в соответствии с реализуемой программой	до 15%
	д) подготовку обучающихся, которые показывают высокие достижения в спорте	до 15%
	е) обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса	до 15%
	ж) подготовку и содержание плоскостных спортивных сооружений	до 15%
3.	Прочие выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, предусмотренную положением о дополнительных выплатах учреждения (разъездной характер работы, работа председателя и членов комиссии по закупкам и др.)	размеры доплат определяются учреждением

* В случае занятия менее одной штатной единицы выплата рассчитывается пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы выплаты производятся из расчета одной ставки.

Примерное положение
о выплатах стимулирующего характера работникам учреждений

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждений устанавливает примерный порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) работникам учреждений.

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников учреждений к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

1.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений в порядке, установленном локальным актом учреждения.

1.5. Установленный учреждением порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления учреждением.

2. Условия назначения выплат работникам учреждений

2.1. Перечень оснований установления выплат педагогическим работникам и инструктору по физической культуре:

2.1.1. Показатели результативности:

- выполнение дополнительных программ сверх основной программы, достижение определенных спортивных результатов;
- сохранение здоровья обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- подготовка победителей и призеров конкурсов различного уровня;
- подготовка и (или) участие в подготовке спортсменов (команд) высокого класса, обучающихся в спортивной школе (устанавливается по итогам выступлений на официальных спортивных соревнованиях).

2.1.2. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового опыта по спортивной подготовке (при наличии документального подтверждения).

2.1.3. Апробация новых авторских программ.

2.1.4. Подготовка и проведение мероприятий учреждения, городского, областного и других уровней.

2.1.5. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

2.1.6. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, методических объединениях;
- осуществление руководства проблемными группами;
- проведение открытых занятий, мастер-классов;

- обобщение передового опыта по подготовке спортивного резерва;
- участие в конкурсах спортивного мастерства районного, городского, областного и других уровней.

2.1.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей, тренеров - преподавателей по поводу конфликтных ситуаций и их решения.

2.1.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.9. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и другие подобные мероприятия).

2.1.10. Организация работы с обучающимися в период летних школьных каникул (досуговые площадки и другие подобные мероприятия).

2.1.11. Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

2.1.12. Иные основания, установленные локальным нормативным актом учреждения.

2.2. Перечень оснований для установления выплат руководителям учреждений определяется муниципальным правовым актом руководителя структурного подразделения мэрии города Ярославля, обладающего правами юридического лица, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения.

2.3. Перечень оснований установления выплат для административного персонала (за исключением руководителей учреждений):

2.3.1. Исполнение муниципального задания.

2.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб на учреждение.

2.3.3. Участие учреждения в мероприятиях районного, городского, областного и других уровней.

2.3.4. Высокий уровень квалификации педагогических работников и инструкторов по физической культуре.

2.3.5. Низкий уровень травматизма в учреждении.

2.3.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности учреждения.

2.3.7. Наличие высоких спортивных и профессиональных достижений в работе.

2.3.8. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области физической культуры и спорта (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий).

2.3.9. Иные основания, установленные локальным нормативным актом учреждения.

2.4. Перечень оснований установления выплат для специалистов, служащих и

обслуживающего персонала:

2.4.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

2.4.2. Исполнительская дисциплина.

2.4.3. Отсутствие обоснованных жалоб на исполнение должностных обязанностей.

2.4.4. Иные основания, установленные локальным нормативным актом учреждения.

2.5. Выплаты по результатам прошедшего календарного года.

2.6. Единовременное премирование (награждение) отличившихся работников учреждений может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- в связи с уходом на пенсию;

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более);

- проведение разовых мероприятий в масштабе учреждения;

- по иным основаниям, определенным локальным нормативным актом учреждения.

При определении конкретного размера премии работникам учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

3. Порядок назначения выплат работникам учреждений

3.1. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения.

3.2. Руководитель учреждения представляет в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

3.3. Выплаты работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными и утвержденными в учреждении.

Выплаты к должностному окладу тренера - преподавателя за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) высокого класса определены в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты к должностному окладу тренера - преподавателя за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) высокого класса*, %
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат	1	до 200

	мира	2 – 3	до 160
		4 – 6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2 – 3	до 100
		4 – 6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2 – 3	до 40
		4 – 6	до 20
		участие	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
		участие	до 40
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
		участие	до 20
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2 – 3	до 40
		4 – 6	до 20
		участие	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40
		2 – 3	до 20
		4 – 6	-
		участие	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
		участие	до 40

3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
		участие	до 20
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2 – 3	до 40
		4 – 6	до 20
		участие	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40
		2 – 3	до 20
		4 – 6	-
		участие	-

* В случае занятия менее одной штатной единицы выплата рассчитывается пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы – из расчета одной ставки.

Выплату к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса предлагается устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, сроком действия – со дня показанного спортсменом (командой) спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен (команда) улучшил спортивный результат, размер выплаты увеличивается и устанавливается новый срок его действия.

3.4. Выплаты руководителям учреждений производятся на основании муниципального правового акта руководителя структурного подразделения мэрии города Ярославля, обладающего правами юридического лица, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

Методика
расчета должностных окладов работников муниципальных
учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих
деятельность в области физической культуры и спорта

1. Размер базового оклада

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта (далее – учреждения).

Размер базового оклада (ОКб) утверждается муниципальным правовым актом мэрии города Ярославля.

2. Схема расчета должностных окладов
руководящих работников учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент группы учреждений по оплате труда руководителей (далее – группа) (2,9 – 4,3);
- коэффициент по занимаемой должности (0,6 – 1,0);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 – 0,8);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 – 0,8);

1) коэффициент группы (Кгр)

Группы	Коэффициент в зависимости от группы
1	4,3
2	3,6
3	2,9

Группа учреждения по оплате труда руководителей устанавливается муниципальным правовым актом руководителя структурного подразделения мэрии города Ярославля, обладающего правами юридического лица и являющегося учредителем в отношении соответствующего учреждения.

Объемные показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей утверждаются муниципальным правовым актом мэрии города Ярославля;

2) коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименования должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель учреждения (директор)	1,0
Заместитель руководителя учреждения (заместитель директора), руководитель структурного подразделения учреждения	0,8
Главный бухгалтер	0,75
Заведующий отделением учреждения	0,6

3) коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
I	0,2
высшая	0,8

4) коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
от 0 до 5 лет	0,2
от 5 лет и более	0,8

При определении должностных окладов руководящим работникам учреждений учредитель принимает решение по применению коэффициента квалификационной категории руководящих работников учреждений или коэффициента стажа руководящей работы с соблюдением трудовых прав работников.

Должностные оклады (ОКд) руководящих работников учреждений при применении коэффициента квалификационной категории с учетом Кгр, Кд и Ккв рассчитываются по формуле:

$$\text{ОКд} = \text{ОКб} (\text{Кгр} \times \text{Кд} + \text{Ккв}).$$

Должностные оклады руководящих работников учреждений при применении коэффициента стажа руководящей работы с учетом Кгр, Кд и Кс рассчитываются по формуле:

$$\text{ОКд} = \text{ОКб} (\text{Кгр} \times \text{Кд} + \text{Кс}).$$

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1 – 0,2);
- коэффициент стажа работы (0,1 – 0,3);
- коэффициент напряженности (0,1 – 0,3);
- коэффициент квалификационной категории (0,4 – 0,8);
- коэффициент индивидуального вклада (0,6);

1) коэффициент уровня образования (Ко)

Уровни образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Среднее профессиональное образование, соответствующее квалификационным требованиям к занимаемой должности, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки, соответствующее занимаемой должности	0,1
Высшее образование, соответствующее квалификационным требованиям к занимаемой должности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки, соответствующее занимаемой должности	0,2

2) коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж за выслугу лет	Коэффициент стажа
от 0 до 10 лет	0,1
от 10 до 15 лет	0,2
от 15 лет и более	0,3

Порядок исчисления стажа за выслугу лет работников учреждений, дающего право на установление надбавки за продолжительность стажа работы и выплаты этой надбавки, устанавливается муниципальным правовым актом мэрии города Ярославля;

3) коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории педагогических работников*
I	0,4
высшая	0,8

* При приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года выпускникам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 28 лет.

Лица, переведенные на должности тренера - преподавателя, старшего тренера - преподавателя и имеющие квалификационную категорию тренер высшей квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими высшую квалификационную категорию педагогического работника, лица, переведенные на должности тренера - преподавателя, старшего тренера - преподавателя и имеющие квалификационные категории тренер первой квалификационной категории или тренер второй квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими первую квалификационную категорию педагогического работника.

4) коэффициент напряженности (Кн):

- коэффициент напряженности (Кн) для школ олимпийского резерва, спортивных школ:

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1.	Старший тренер - преподаватель, старший инструктор - методист	0,3
2.	Тренер - преподаватель	0,15
3.	Концертмейстер, инструктор по физической культуре, инструктор - методист	0,1

5) коэффициент индивидуального вклада (Ки) при почасовой оплате труда

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент индивидуального вклада
1.	Тренер - преподаватель	0,6

Должностные оклады (ставки заработной платы) тренера - преподавателя (включая старшего), инструктора - методиста (включая старшего), концертмейстера, инструктора по физической культуре с учетом коэффициентов Ко, Кс, Ккв, Кн, Ки рассчитываются по формуле:

$$ОКд = ОКб (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн + Ки).$$

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями предусмотрена в базовом окладе педагогических работников учреждений в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 100 рублей в месяц.

4. Схема расчета должностных окладов медицинских работников учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (0,1 – 0,3);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 – 0,5);
- коэффициент напряженности (0,1 – 0,25);

1) коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
от 0 до 10 лет	0,1
от 10 до 15 лет	0,2
от 15 лет и более	0,3

2) коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II	0,2
I	0,3
высшая	0,5

3) коэффициент напряженности (Кн)

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Врач	0,25
Ветеринарный врач	0,15
Медицинская сестра по массажу	0,1

Должностные оклады медицинских работников с учетом коэффициентов рассчитываются по формуле:

$$OK_d = OK_b (1 + K_c + K_{kv} + K_n).$$

Должностные оклады по должностям: медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, рассчитываются с учетом коэффициента квалификационной категории и коэффициента стажа работы по формуле:

$$OK_d = OK_b (1 + K_c + K_{kv}).$$

5. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (1,0 – 2,4);
- коэффициент квалификационного уровня (0,3 – 1,0);

1) коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр)

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	1,0
Второй	1,2
Третий	1,4
Четвертый	2,4

2) коэффициент квалификационного уровня (Ккву)

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих	
Первый	0,4
Второй, третий	0,3 – 0,6
Четвертый	0,5 – 0,7
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,4 – 0,7
Второй	0,6 – 0,9
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,5 – 0,8
Второй	0,55 – 0,85
Третий	0,6 – 0,9
Четвертый	0,65 – 0,95
Пятый	0,7 – 1,0

Должностные оклады с учетом коэффициентов рассчитываются по формуле:

$$ОКд = ОКб (Кугр + Ккву).$$

Профессии рабочих квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Грузчик, дворник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений

Профессии рабочих квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го – 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (аппаратчик химводоочистки, аппаратчик водоподготовки, лаборант химического анализа, машинист насосных установок, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (плавбазы), радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь

	по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь - ремонтник, слесарь - сантехник, слесарь - электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования); возчик, гардеробщик, дезинфектор, истопник, кладовщик, конюх, курьер, сторож (вахтер), подсобный рабочий, оператор теплового пункта, плотник, столяр строительный, костюмер, монтировщик сцены, машинист сцены, оператор хлораторной установки, рабочий по уходу за животными, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, настройщик (реставратор, настройщик - регулировщик) музыкальных инструментов, механик по техническим видам спорта, боцман, матрос (матрос - спасатель, матрос береговой), рабочий по ремонту учебных (спортивных) судов, моторист (моторист - рулевой, старший моторист - рулевой), радиомеханик по ремонту радиоэлектронной аппаратуры и приборов, радист, сборщик шорно-седельных изделий (шорник), кузнец - штамповщик, кузнец ручнойковки, кормач (фуражир), стрелок, тренер лошади, помощник машиниста холодильных установок
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»); водитель автомобиля, механик по обслуживанию звуковой техники, тракторист, кочегар
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автобуса или специального легкового автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (воспитанников), машинист холодильных установок

Должности работников физической культуры и спорта квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Инструктор по спорту, тренер - наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования

Должности работников культуры, искусства и кинематографии квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Аккомпаниатор

Должности работников культуры, искусства и кинематографии квалификационной группы третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
2	Хореограф

Должности специалистов и служащих квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Агент, агент по закупкам (снабжению), делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь, секретарь - машинистка
2	Должности служащих 1-го квалификационного уровня с наименованием «старший»

Должности специалистов и служащих квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Диспетчер, администратор (системный администратор), инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь руководителя, лаборант, секретарь незрячего специалиста, техник, художник
2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»
4	Механик, электромеханик, штурман
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской

Должности специалистов и служащих квалификационной группы третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Бухгалтер, инженер, инженер - программист (программист), инженер - электроник (электроник), инженер по охране труда и технике безопасности, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, сетевой и системный администратор, специалист в сфере закупок
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
3	Главные специалисты в отделах, отделениях, мастерских, заместитель главного бухгалтера, капитан - сменный механик, механик - сменный капитан
5	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, руководителя структурного подразделения

6. Коэффициенты учреждения

Коэффициент специфики работы учреждения ($K_{ср}$ от 1,15 – 1,5).

Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, предусмотрено установление базовых окладов (ставок заработной платы) в более высоких размерах за специфику работы в некоторых учреждениях (группах). Установление базовых окладов (ставок заработной платы) осуществляется путем их повышения на определенный процент (коэффициент специфики работы учреждения).

Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы) и размер повышений:

№ п/п	Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы), а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1.	В спортивных школах олимпийского резерва: - директорам, заместителям директоров (в случае если их деятельность связана с руководством учебно-тренировочным процессом или методической работой), тренерам - преподавателям (включая старшего), инструкторам - методистам (включая старшего). В спортивных школах: - тренерам - преподавателям (включая старшего), работающим с обучающимися, зачисленными на этапы совершенствования спортивного мастерства и (или) высшего спортивного мастерства	15% $K_{ср} = 1,15$
2.	За работу, связанную с уходом, обслуживанием лошадей, и подготовку их к соревнованиям	50% $K_{ср} = 1,5$
3.	Педагогическому персоналу учреждений, организация учебно-тренировочного процесса в которых осуществляется за счет средств городского бюджета, являющемуся молодыми специалистами, на период первых 5 лет работы*	30% $K_{ср} = 1,3$

* Выплаты молодым специалистам устанавливаются в целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава учреждения. Специалистам в возрасте до 35 лет устанавливается надбавка в размере 30 процентов должностного оклада сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- впервые поступили на работу или имеют стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания учебного заведения.

Повышение базового оклада руководителям учреждений и конкретный размер этого повышения определяется муниципальным правовым актом руководителя структурного подразделения мэрии города Ярославля, обладающего правами юридического лица, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего муниципального учреждения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых

ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

7. Компенсационные выплаты

Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, помимо повышения базовых окладов (ставок заработной платы) предусматриваются выплаты компенсационного характера в виде доплат и надбавок.

Виды работ, за которые установлены доплаты и надбавки, размеры доплат и надбавок:

№ п/п	Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры доплат и надбавок, а также наименование нормативных правовых актов, в соответствии с которыми установлены указанные выплаты
1.	За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	до 12%

Конкретный размер доплат работникам за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда применяется в учреждении при организации и проведении спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения и на спортивно-оздоровительном этапе. Норма часов непосредственно учебно-тренировочной работы для расчета оплаты труда тренера - преподавателя составляет 18 часов в неделю.

Почасовая оплата труда также применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров - преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) тренера - преподавателя за установленную норму часов педагогической работы в неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на среднемесячное количество рабочих часов.

При условии замещения тренером - преподавателем отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9. Оплата труда в спортивных школах,
спортивных школах олимпийского резерва

9.1. Норматив оплаты труда тренера - преподавателя за подготовку одного обучающегося:

Этапы подготовки	Период обучения, лет	Норматив оплаты труда тренера - преподавателя за подготовку одного обучающегося в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта*		
		I	II	III
Начальной подготовки	1 год обучения	2,2	2,2	2,2
	свыше 1 года обучения	3,6	3,6	3,6
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	1 – 2 год обучения	6	5	4
	свыше 2 лет обучения	14	11	10
Совершенствования спортивного мастерства	до года	20	17	15
	свыше года	30	23	21
Высшего спортивного мастерства	весь период	40	33	31

* Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских, Сурдлимпийских или Паралимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

- ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских, Сурдлимпийских или Паралимпийских игр, но получившие признание Международного Олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

- к третьей группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта и не включенные в первую и вторую группы.

При применении нормативов за подготовку одного обучающегося оплата труда производится по фактической численности обучающихся в группе в пределах установленного максимального количества с учетом соблюдения правил техники безопасности при проведении учебно-тренировочных занятий.

Наполняемость групп и определение максимального объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Учреждение самостоятельно определяет наполняемость групп и максимальный объем недельной учебно-тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта в соответствии с таблицей «Норматив по наполняемости групп и максимальный объем недельной учебно-тренировочной нагрузки на каждом этапе подготовки (в часах)».

**Норматив по наполняемости групп и максимальный объем
недельной учебно-тренировочной нагрузки на каждом этапе подготовки
(в часах)**

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)*	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю в часах**
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	1	1 – 3	8	32
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	4 – 8	10	24
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Углубленной специализации	Устанавливается учредителем учреждения	8 – 10	12	18
	Начальной специализации		10 – 12	14	12
Этап начальной подготовки	Свыше одного года	Устанавливается учредителем учреждения	12 – 14	20	8
	До одного года		14 – 16	25	6
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	10	15 – 20	30	до 6

* В целях обеспечения выполнения муниципального задания максимальный количественный состав группы может быть увеличен по согласованию со структурным подразделением мэрии города Ярославля, обладающим правами юридического лица, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения.

** В случае если максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю не совпадает с требованием, установленным Федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта, утвержденным приказом Минспорта России, он может быть увеличен по согласованию со структурным подразделением мэрии города Ярославля, обладающим правами юридического лица, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения.

В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

При проведении занятий с обучающимися из различных групп максимальный

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

При проведении занятий с обучающимися разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а их количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе, с учетом соблюдения правил техники безопасности при проведении учебно-тренировочных занятий и единовременной пропускной способности спортивного сооружения.

В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата обучающихся, максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового учебно-тренировочного объема по согласованию со структурным подразделением мэрии города Ярославля, обладающим правами юридического лица, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении соответствующего учреждения.

Тренерам - преподавателям, непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, устанавливается норма часов педагогической работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть педагогической работы), в размере 18 часов в неделю.

Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 – 20 минут.

При проведении более одного учебного занятия в один день суммарная продолжительность занятий не может составлять более 8 часов.

На всех этапах подготовки к основному тренеру - преподавателю могут привлекаться дополнительно другие тренеры - преподаватели и специалисты, непосредственно обеспечивающие учебно-тренировочный процесс, при условии их одновременной с основным тренером - преподавателем работы с обучающимися. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера - преподавателя.

9.2. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) спортсменов - инструкторов (спортсменов) в учреждениях.

9.2.1. ОКб – размер базового оклада (ставки заработной платы).

9.2.2. Коэффициент уровня спортивной подготовки – Ксп (квалификации в соответствии ЕВСК):

Уровни спортивной подготовки (квалификации)	Коэффициент в зависимости от спортивной подготовки (квалификации)
3 – 1 спортивный разряд; для игровых видов спорта со 2 юношеского разряда	1,14
Кандидат в мастера спорта	1,4
Мастер спорта	2,0
Мастер спорта Международного класса	2,7
Заслуженный мастер спорта	3,4

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициента ($K_{сп}$) рассчитываются по формуле:

$$OK_d = OK_b \times K_{сп}.$$

10. Расчет фонда оплаты труда по вакантным ставкам тренеров - преподавателей, инструкторов - методистов, концертмейстеров производится следующим образом:

$$OK_d = OK_b (1 + K_o + K_c + K_{кв} + K_n), \text{ где:}$$

K_o (коэффициент уровня образования) – 0,2;

K_c (коэффициент стажа за выслугу лет работников) – 0,2;

$K_{кв}$ (коэффициент квалификационной категории) – 0,4;

K_n (коэффициент напряженности) – согласно должности.

Расчет фонда оплаты труда по вакантным ставкам специалистов, рабочих и служащих (всех, кроме тренеров - преподавателей, инструкторов - методистов, концертмейстера) производится по среднему коэффициенту квалификационного уровня, по вакантным ставкам спортсменов - инструкторов (спортсменов) рассчитывается по уровню спортивной подготовки «мастер спорта».

Формирование фонда оплаты труда по вакантным ставкам производится с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

11. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
