Мэрия города Магадана

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10.03.2016 № 596
город Магадан

Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р, приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 года № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта», постановлением мэрии города Магадана от 18.08.2014 года № 3108 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», руководствуясь статьями 35.1 и 45 Устава муниципального образования «Город Магадан», мэрия города Магадана

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о системах оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить для работников муниципальных учреждений и структурных подразделений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана, размер базовых окладов по про-

фессионально-квалификационным группам согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Утвердить перечень видов выплат компенсационного характера, применяемых при оплате труда работников муниципальных учреждений и структурных подразделений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана, согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

4. Утвердить перечень видов выплат стимулирующего характера, применяемых при оплате труда работников, подведомственных муниципальных учреждений и структурных подразделений комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана согласно приложению № 4 к настоящему постановлению.

5. Утвердить порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей подведомственных муниципальных учреждений комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана согласно приложению № 5 к настоящему постановлению.

6. Утвердить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда подведомственного муниципального учреждения комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана согласно приложению № 6 к настоящему постановлению.

7. Утвердить предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя подведомственного муниципального учреждения комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана и средней заработной платы работников этого учреждения согласно приложению № 7 к настоящему постановлению.

8. Утвердить условия оплаты труда тренеров-преподавателей согласно приложению № 8 к настоящему постановлению.

9. Утвердить перечень должностей и профессий работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана, относимых к основному персоналу, согласно приложению № 9 к настоящему постановлению.

10. Утвердить порядок по установлению должностных окладов заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана согласно приложению № 10 к настоящему постановлению.

11. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением, не может быть меньше за-

работной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Финансовое обеспечение расходных обязательств муниципального образования «Город Магадан», связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а так же на предоставление муниципальным бюджетным и муниципальным автономным учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания или оказания муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам.

13. Муниципальным (бюджетным, автономным, казенным) учреждениям, подведомственным комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана, привести локальные нормативные акты по вопросам, отнесенным к сфере их ведения, в соответствие с настоящим постановлением.

14. Признать утратившим силу постановление мэрии города Магадана от 23.10.2014 года № 4266 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана».

15. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

16. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Магадана Казетова Ю.М.

Глава муниципального образования
«Город Магадан», мэр города Магадана ***Ю.Ф. Гришан***

Приложение № 1
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

ПОЛОЖЕНИЕ

о системах оплаты труда работников, муниципальных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений и структурных подразделений комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

1. Настоящее Положение распространяется на работников муниципальных казенных, муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений и структурных подразделений (далее – муниципальные учреждения), подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана (далее – Комитет).

Системы оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Магаданской области, решениями Магаданской городской Думы и иными нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Магадан», а также настоящим Положением.

2. Системы оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений и структурных подразделений Комитета устанавливаются и изменяются с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

– обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

– профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденного настоящим постановлением;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденного настоящим постановлением;

– действующего в муниципальном учреждении положения об оплате труда работников, разработанного с учетом настоящего постановления;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– решения Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения представительного органа работников соответствующего муниципального учреждения.

3. Положение об оплате труда муниципальных учреждений, подведомственных Комитету, носит для муниципальных казенных учреждений обязательный характер, для муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений – рекомендательный характер.

4. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения, разрабатываемое учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением мэрии города Магадана.

6. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты:

– коэффициент за квалификационную категорию (в отношении конкретного работника);

– коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

– коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);

– коэффициент по учреждению (в отношении конкретного работника);

– коэффициент по структурному подразделению (в отношении работников структурного подразделения).

6.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью их стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

6.2. Работникам муниципальных учреждений дополнительного образования устанавливаются дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с Законом Магаданской области от 30.04.2014 года № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области».

6.3. Коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из оснований:

– за почетное звание «Почетный работник физической культуры и спорта города Магадана» – ежемесячная денежная выплата устанавливается на основании решения Магаданской городской Думы от 26 июня 2012 года № 47-Д «О внесении изменений в решение Магаданской городской Думы от 29 февраля 2008 года № 15-Д «Об установлении почетных званий города Магадана»;

– за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» – 100%;

– за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР – 100%;

– за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» – 100%;

– за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» – 50%;

– за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» – 20%.

6.4. Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, подведомственных Комитету:

– от 1 года до 5 лет – 10%;

– от 5 лет до 10 лет – 15%;

– от 10 лет до 15 лет – 20%;

– свыше 15 лет – 25%.

6.5. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечни повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам и их предельные размеры устанавливаются положением об оплате труда муниципальных учреждений, подведомственных Комитету, утвержденным постановлением мэрии города Магадана.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника и структурного подразделения локальным нормативным актом учреждения.

Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, локальным нормативным актом Комитета.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, применяемых при оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденным постановлением мэрии города Магадана.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, применяемых при оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденным постановлением мэрии города Магадана.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда трудовыми договорами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда этих учреждений, с учетом разрабатываемых Комитетом показателей и критериев оценки деятельности руководителя муниципального учреждения и муниципального учреждения в целом.

9. Особенности установления заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров:

9.1. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости муниципального учреждения и составляет от одного до трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального учреждения.

Основной персонал муниципального учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а так же непосредственные их руководители.

Перечень должностей и профессий работников муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу, приведен в приложении № 9 к настоящему постановлению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается настоящим постановлением.

Комитетом устанавливается доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с приложением № 6 к настоящему постановлению.

Соотношение заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципальных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются главным распорядителем средств бюджета муниципального образования «Город Магадан» в трудовом договоре с руководителем муниципального учреждения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы руководителя этого учреждения, деятельности учреждения в целом. В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Комитета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения за отчетный год устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему постановлению.

Руководителям муниципальных учреждений выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа Комитета.

9.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений в соответствии с приложением № 10 к настоящему постановлению.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений трудовым договором с учетом показателей и критериев оценки эффективности их труда и деятельности муниципального учреждения в целом.

9.3. Для оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, за стаж работы, по учреждению, по структурному подразделению не применяются.

10. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

11. Фонд оплаты труда работников автономного и бюджетного муниципального учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному автономному и муниципальному бюджетному учреждению из средств муниципального образования «Город Магадан» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания или оказания услуг (выполнения работ) физическим и (или) юридическим лицам, субвенций из областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного муниципального учреждения.

12. Рекомендуемое соотношение обеспечения лиц, проходящих спортивную подготовку, за счет муниципального задания и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности:

Минимальный объем годового финансирования учреждения за счет муниципального задания в % к необходимому объему финансирования для выполнения программы спортивной подготовки

Этапы спортивной подготовки	По видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, базовым видам спорта, развиваемых в городе Магадане	По другим видам спорта
Спортивно-оздоровительный этап	20-30	10-20
Этап начальной подготовки	30-50	20-40
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	50-70	40-60
Этап совершенствования спортивного мастерства	70-90	60-70

Приложение № 2
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ
по профессионально-квалификационным группам

1. Установить размеры базовых окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих:

– по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 248Н «Об утверждении квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	**Размер базового оклада по общеотраслевым профессиям рабочих (рублей):**	
	первый уровень	**второй уровень**
1 квалификационный уровень	4100	4800
2 квалификационный уровень	4625	5580
3 квалификационный уровень	–	6360
4 квалификационный уровень	–	6750

– по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов:

Размер базового оклада по квалификационным разрядам (рублей)							
1	2	3	4	5	6	7	8
4100	4275	4450	4800	5190	5580	5970	6360

2. Установить размеры базовых окладов работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	**Размер базового оклада по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (рублей):**			
	первый уровень	**второй уровень**	**третий уровень**	**четвертый уровень**
1 квалификационный уровень	4430	5180	7670	10690
2 квалификационный уровень	4805	5680	8270	11490
3 квалификационный уровень	–	6180	8880	12290
4 квалификационный уровень	–	6670	9480	–
5 квалификационный уровень	–	7170	10090	–

3. Установить размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 года № 165Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Квалификационные уровни	**Размер базового оклада по ПКГ общеотраслевых должностей работников физической культуры и спорта (рублей):**			
	первый уровень	**второй уровень**	**третий уровень**	**четвертый уровень**
1 квалификационный уровень	5820	7400	–	–
2 квалификационный уровень	6140	8150	–	–
3 квалификационный уровень	–	8950	–	–

4. Установить размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные уровни	**Размер базового оклада (рублей):**	
	по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	**по ПКГ «Врачи и провизоры»**
1 квалификационный уровень	5620	8420
2 квалификационный уровень	6420	9120
3 квалификационный уровень	6920	9850
4 квалификационный уровень	7420	10600
5 квалификационный уровень	7920	–

Приложение № 3
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера, применяемых при оплате труда работников муниципальных учреждений и структурных подразделений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Приложение № 4
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат стимулирующего характера, применяемых при оплате труда работников муниципальных учреждений и структурных подразделений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

1. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).
2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Приложение № 5
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и составляет не более трех размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения не зависимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

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

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

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персо-

нала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

– 40 часов - на 8 часов (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

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

– 36 часов - на 7,2 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6 часов (при 6-дневной рабочей неделе);

– 33 часа - на 6,6 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

– 30 часов - на 6 часов (при 5 -дневной рабочей неделе) или на 5 часов (при 6-дневной рабочей неделе);

– 24 часа - на 4,8 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 4 часа (при 6-дневной рабочей неделе).

6.2. Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 настоящего Порядка).

8. При создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется руководителем Комитета, являющегося главным распорядителем средств.

Приложение № 6
к постановлению мэрии города Магадана
от 10. 03. 2016 № 596

ПРЕДЕЛЬНАЯ ДОЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда подведомственного муниципального учреждения комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

1. К работникам административно-управленческого персонала, который учитывается при определении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений, относятся руководитель учреждения, его заместители и главный бухгалтер.

2. Доля оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения (с учетом структуры учреждения) не должна превышать:

– численность до 30 штатных единиц – 30%;
– численность от 31 до 50 штатных единиц – 27%;
– численность от 51 до 75 штатных единиц – 20%;
– численность от 76 до 100 штатных единиц – 13%.

3. Конкретный размер доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения (с учетом структуры учреждения) устанавливается руководителем Комитета.

Приложение № 7
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

ПРЕДЕЛЬНЫЙ РАЗМЕР

соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения, подведомственного комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана и средней заработной платы работников этого учреждения

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 3.

Приложение № 8
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

УСЛОВИЯ
оплаты труда тренеров-преподавателей

Под условиями труда работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (тарифицирование), которое проводится в соответствии с локальными нормативными актами организации с учетом следующих особенностей:

– тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона;

– нормирование труда производится по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушевой» метод).

1. Наполняемость учебных групп и объем тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с дополнительными общеобразовательными программами по видам спорта.

Наполняемость групп и объема недельной тренировочной нагрузки

№ п\п	Этапы спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (академических часов в неделю)
1	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	10	30	до 6
2	Этап начальной подготовки	До одного года	устанавливается учреждением	25	6
		Свыше одного года		20	8
3	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	устанавливается учреждением	14	12
		Углубленной специализации		12	18
4	Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	10	24

В соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

2. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки.

Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера Группы видов спорта	
			I	II
1	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2	2,2
2	Этап начальной подготовки	До одного года	3	3
		Свыше года	6	5
3	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	9	8
		Углубленной специализации	15	13
4	Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	24	21

Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки) определяется учреждением по согласованию с Комитетом. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Группы по видам спорта:

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

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Перечень базовых видов спорта Магаданской области, утвержденный приказом Минспорта России от 14.02.2014 года № 83 «Об утверждении базовых видов спорта на 2014 – 2018 годы»

Летние	Зимние
Бокс Плавание	Горнолыжный спорт Прыжки на лыжах с трамплина Сноуборд

Расчетный коэффициент для базовых видов спорта – 1,1.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей устанавливаются в размере на 25-50% ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется Комитетом.

3. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем 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 тренировочного объема.

4. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие условия:

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

б) максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель.

Например:

1. при объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек;

2. при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

в) 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.;

г) для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

5. Перевод учащегося на следующий этап спортивной подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых комиссией по виду спорта, утвержденных Комитетом.

6. Учащиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием), либо по показанному результату.

7. Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена показавшего высокий результат.

№ п\п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер выплаты в % к должностному окладу тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса	Размер выплаты в % к должностному окладу работника за подготовку одного спортсмена высокого класса
1	2	3	4	5
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские игры Чемпионат мира	1 2-3 4-6 участие	до 200 до 150 до 100 до 80	до 15 до 10 до 8 до 5
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал) Чемпионат Европы	1 2-3 4-6 участие	до 150 до 100 до 80 до 60	до 10 до 8 до 5 до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал) Первенство мира	1 2-3 4-6	до 100 до 80 до 60	до 8 до 5 до 3
1.4.	Этапы Кубка мира Первенство Европы Всемирная универсиада Юношеские Олимпийские игры Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1 2-3 4-6	до 80 до 60 до 40	до 5 до 3 до 2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1 2-3 4-6	до 60 до 40 до 20	до 3 до 2 до 1
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 2-3 4-6 участие	до 100 до 80 до 60 до 40	до 8 до 5 до 3 до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи) Спартакиада молодежи (финалы)	1 2-3 4-6	до 80 до 60 до 40	до 5 до 3 до 2
2.3.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 2

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 2-3 4-6 участие	до 100 до 80 до 60 до 40	до 8 до 5 до 3 до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: – на Первенстве России (среди молодежи) – на Спартакиаде молодежи (финалы)	1 2-3 4-6	до 80 до 60 до 40	до 5 до 3 до 2
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 2-3 4-6	до 60 до 40 до 20	до 3 до 2 до 1
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 2

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, выплаты к должностному окладу работника устанавливаются в размере на 25-50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя, работника за подготовку и (или) участие в подготовке учащегося, спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата 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 должностному окладу работника спортсмен улучшил спортивный результат, то размер выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Приложение № 9
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана, относимых к основному персоналу

- старший тренер-преподаватель;
- тренер-преподаватель;
- спортсмен-инструктор;
- старший инструктор-методист;
- инструктор-методист;
- главный энергетик.

Приложение № 10
к постановлению мэрии города Магадана
от 10.03.2016 № 596

ПОРЯДОК

по установлению должностных окладов заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

1. Заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе муниципального учреждения дополнительного образования, подведомственного Комитету, должностной оклад устанавливается ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения дополнительного образования:

– на 10% при наличии высшего профессионального образования и стажа работы на руководящей должности свыше 5 лет;

– на 20% при наличии высшего профессионального образования и стажа работы на руководящей должности свыше 3 лет;

– на 30% при наличии высшего профессионального образования, без предъявления требований к стажу работы на руководящей должности.

2. Заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе муниципального учреждения, подведомственного Комитету, должностной оклад устанавливается ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения:

– на 20% при наличии высшего образования и стажа работы на руководящей должности свыше 3 лет, и при наличии в муниципальном учреждении спортивных объектов и сооружений, находящихся на балансе данного муниципального учреждения;

– на 30% при наличии высшего образования, без предъявления требований к стажу работы на руководящей должности.

3. Главному бухгалтеру муниципального учреждения, должностной оклад устанавливается ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения:

– на 10% при наличии высшего профессионального образования и стажа работы в должности главного бухгалтера не менее 3 лет;

– на 20% при наличии высшего профессионального образования и стажа работы в должности главного бухгалтера не менее 1 года;

– на 30% при наличии высшего профессионального образования и наличии опыта профессиональной работы менее 5 лет.