Приложение к приказу от 01.11.2018 г. № 73

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МАУ СШОР № 1 г. Перми

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАУДО СДЮСШОР № 1 г. Перми (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников МАУДО СДЮСШОР № 1 г. Перми (далее-учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Налоговым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

приказом Министерства спорта Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 237 «Об установлении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации»;

приказом Министерства спорта Российской Федерации от 22 мая 2015 г. № 550 «Об утверждении Общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере физической культуры и спорта, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением»;

приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;

Уставом города Перми;

решением Пермской городской Думы от 22 сентября 2009 г. № 209 «Об утверждении

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми»;

постановлением Администрации города Перми от 26.10.2018 № 834 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми».

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, города Перми, настоящим Положением.

1.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с действующим законодательством и решением Пермской городской Думы о бюджете города Перми.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - фонд оплаты труда) формируется за счет средств бюджета города Перми, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения определяется исходя из размера нормативных затрат на оказание муниципальной услуги (работы), утвержденного в установленном порядке, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг учреждением в соответствующем финансовом году.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную часть оплаты труда работников учреждения, включая:

административно-управленческий персонал;

работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу учреждения;

вспомогательный персонал.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на мотивацию работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда работника, включает доплаты, надбавки, премии.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников по соответствующей категории работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Объем средств фонда оплаты труда учреждения, направляемый на стимулирующие выплаты, должен составлять не менее 30% средств фонда оплаты труда.

2.6. Доля фонда оплаты труда работников, основного персонала, устанавливается в объеме не менее 60% фонда оплаты труда учреждения.

III. Условия оплаты труда работников учреждений

3.1.Оплата труда работников учреждения включает:

должностные оклады (ставки заработной платы);

выплаты стимулирующего характера;

выплаты компенсационного характера.

3.2. Оплата труда работников учреждения (кроме руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) осуществляется на основе схемы

должностных окладов (ставки заработной платы) работников учреждений, которая определяет минимальные размеры должностных окладов (ставки заработной платы) работников учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) с учетом повышающего коэффициента.

3.3. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, профессиональным стандартам, настоящему Положению.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются при наличии оснований следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при исполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Данные выплаты устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников учреждения, не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Размеры выплат компенсационного характера назначаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Работникам учреждения за счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса;

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения.

3.6. Критерии эффективности деятельности учреждения устанавливаются ежегодно с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации города Перми.

3.8. Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы работника) не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.9. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

IV. Условия и порядок оплаты труда административно-управленческого персонала

4.1. Заработная плата административно-управленческого персонала (руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) состоит из базовой и стимулирующей частей.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения в трудовом договоре устанавливается учредителем.

Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = (ДО \times К\,1 \times К\,2 \times К\,3) + КМвп + СТвп, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата руководителя учреждения;

ДО – должностной оклад определяется как отношение средней заработной платы основных работников учреждений физической культуры и спорта с учетом коэффициента рассчитанного в соответствии с Приложением;

К 1 – повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень в соответствии с таблицей 3;

К 2 – повышающий коэффициент, учитывающий, государственную (ведомственную) награду или звание в соответствии с таблицей 4;

К 3 – повышающий коэффициент за выслугу лет в соответствии с таблицей 5.

КМвп – компенсационные выплаты;

СТвп – стимулирующие выплаты.

Должностной оклад руководителю учреждения, созданного в текущем году, или вновь принятого руководителя устанавливается с учетом планируемой средней заработной платы работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу, возглавляемого им учреждения с учетом коэффициента рассчитанного в соответствии с Приложением.

4.3. Средняя заработная плата работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу учреждения, определяется путем деления суммы заработной платы работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу учреждения (за счет средств бюджета), за отработанное в предшествующем календарном году время на сумму среднемесячной численности работников физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу учреждения, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Перечень должностей работников, относимых к работникам физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу учреждения, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждения определен в таблице 1.

4.5. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются учредителем в процентном отношении к

должностному окладу (ставке заработной платы), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации города Перми.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Перми, утвержденным председателем комитета по физической культуре и спорту администрации города Перми.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и настоящим Положением.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливается в кратности до 5.

4.8. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.9. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и настоящим Положением.

4.10. Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала учреждения составляет не более 20% от фонда оплаты труда учреждения.

V. Условия и порядок оплаты труда работников учреждения, относимых к основному персоналу

5.1. Условия и порядок оплаты труда работников, относимых к основному персоналу в учреждении.

5.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Ставка заработной платы основного персонала (кроме тренерского состава) определяется по следующей формуле:

Сзп = ДО х К 1 х К 2 х К 3 х К 4 х К 5 х К 6, где

Сзп – ставка заработной платы;

ДО – должностной оклад, устанавливается на основе схемы ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), которая определяет минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) основного персонала учреждения в соответствии с таблицей 1;

К 1 – повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности в соответствии с таблицей 1;

К 2 – персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;

К 3 – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию в соответствии с таблицей 2;

К 4 – повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень в соответствии с таблицей 3;

К 5 – повышающий коэффициент, учитывающий, государственную (ведомственную) награду или звание в соответствии с таблицей 4;

К 6 – повышающий коэффициент за выслугу лет в соответствии с таблицей 5.

Таблица 1

№	Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам (руб.)	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»				
1.1	Первый квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	5585	до 1,5
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»				
2.1	Первый квалификационный уровень	инструктор по спорту, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5585	до 1,6
2.2	Второй квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, хореограф	5585	до 1,7
2.3	Третий квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря, старший инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций	5585	до 1,8
3. Работники учреждения, не включенные в профессиональные квалификационные				

группы			
3.1	Старший тренер	5585	до 1,8
3.2	Заведующий отделением	5585	до 2,0

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Стимулирующие выплаты за наличие квалификации устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 2

Коэффициент, учитывающий уровень квалификации

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
Высшая категория	1,25
Первая категория	1,15
Вторая категория	1,05

Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории. За наличие квалификационной категории тренера-преподавателя работникам тренерского состава на переходный период до 01.01.2020 устанавливаются выплаты стимулирующего характера за наличие соответствующей квалификационной категории до получения квалификационной категории по должности «тренер».

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственную (ведомственную) награду или звание.

Стимулирующие выплаты за наличие учетной степени устанавливается в следующих размерах:

Таблица 3

Коэффициент, учитывающий ученую степень

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размер повышающего коэффициента	1,15	1,3

Таблица 4

Стимулирующие выплаты за наличие государственных (ведомственных) наград и званий, устанавливается в следующих размерах:

Коэффициент, учитывающий государственные (ведомственные) награды или звания

Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания: «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР»; «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»; за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	от 1,05 до 1,25 (включительно)
За спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса»; «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса»; «Гроссмейстер СССР»	от 1,05 до 1,2 (включительно)
За ведомственные награды и звания Министерства спорта Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации	до 1,05 до 1,15 (включительно)
За значок «Отличник народного просвещения»	от 1,05 до 1,15 (включительно)

Выплаты производятся при условии соответствия званий или наград профилю учреждения и деятельности самого работника. При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

Выплаты производятся со дня присвоения почетного звания или награждения.

Повышающий коэффициент за выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 5

Выслуга лет (стаж работы)	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	1,05
от 5 до 10 лет	1,08
от 10 до 20 лет	1,1
от 20 до 25 лет	1,2
свыше 25 лет	1,25

Выплаты за выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

Повышающие коэффициенты к минимальным окладам работников учреждений носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам определяется путем умножения размера минимального оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на размер повышающего коэффициента. Повышающие коэффициенты к окладам не увеличивают минимальный оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.1.2. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава.

В расчет оплаты труда тренерского состава включаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, рассчитанные с учетом «группового» метода расчета окладов (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Ставка заработной платы тренерского состава определяется по следующей формуле:

Сзп = ДО х К 1 х К 2 х К 3 х К 4 х К 5 х К 6, где

Сзп - ставка заработной платы;

ДО - должностной оклад, устанавливается на основе схемы ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), которая определяет минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) основного персонала учреждения в соответствии с таблицей 1;

К 1 – повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности в соответствии с таблицей 1;

К 2 – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию в соответствии с таблицей 2;

К 3 – повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень в соответствии с таблицей 3,

К 4 – повышающий коэффициент, учитывающий, государственную (ведомственную) награду или звание в соответствии с таблицей 4;

К 5 – повышающий коэффициент за выслугу лет в соответствии с таблицей 5;

К 6 – повышающий коэффициент за работу в спортивных школах олимпийского резерва;

К 7 – персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

Повышающий коэффициент за работу в спортивных школах олимпийского резерва, а также на этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства по олимпийским видам спорта в спортивных школах устанавливается в размере 1,15.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

Расчет заработной платы тренерского состава определяется по формуле:

$$ЗПт = \left(Сзп \times \sum n\right) + КМвп + СТвп, \text{ где}$$

ЗПт - заработная плата тренерского состава в группе;

Сзп - ставка заработной платы;

$\sum n$ - сумма нормативов, применяемых к ставке заработной платы за подготовку всех обучающихся у конкретного тренера;

КМвп - компенсационные выплаты;

СТвп - стимулирующие выплаты.

Наполняемость групп и максимальный объем недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки устанавливается в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по видам спорта, расчет размера заработной платы тренерского состава осуществляется на основании ставок заработной платы с учетом нормативов на оплату труда за подготовку одного спортсмена в соответствии с таблицей 6:

Таблица 6

Художественная гимнастика					
Этапы подготовки	Период обучения (год)	Минимальная нормативная наполняемость (чел)	объем недельной тренировочной нагрузки (часов)	Размер оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена при нормативной наполняемости (%)	Размер оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена при ненормативной наполняемости (%)
Начальная подготовка	1-й	18	6	3	3
	2,3-й		9	6	4
Тренировочный этап	1-й	12	12	9	6
	2-й		14	9	6
	3-й		16	15	10
	4-й		18	15	10
	5-й		20	15	10
Этап	1-й		24	24	16

совершенствования спортивного мастерства	2-й		26	39	27
	3-й		28	39	27
Этап высшего спортивного мастерства	1-й	3	32	55	37
Легкая атлетика					
Этапы подготовки	Период обучения (год)	Минимальная нормативная наполняемость (чел))	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов)	Размер оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена при нормативной наполняемости (%)	Размер оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена при ненормативной наполняемости (%)
Начальная подготовка	1-й	10	6	3	3
	Св.1-го		6	6	4
Тренировочный этап	До 2-х	8	9	9	6
	Свыш 2-х		16	15	10
Этап совершенствования спортивного мастерства	1-й	2	24	24	16
	Св.1-го			39	27
Этап высшего спорт мастерства	Без ограничений	1	32	55	37

Для проведения занятий кроме основного тренера, при условии одновременной работы со спортсменами, могут привлекаться иные специалисты (перечень специалистов определяется с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки. При этом оплата труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), осуществляется в порядке, предусмотренном коллективным договором или другим локальным нормативным актом учреждения. Привлекаемые к работе специалисты приравниваются к основному персоналу. Дискриминация труда тренерского состава и снижение заработной платы на основании одновременной работы нескольких тренеров не допускаются.

Объем тренерской нагрузки основного персонала формируется исходя из количества часов, количества спортсменов и утвержденных программ.

VI. Условия и порядок оплаты труда вспомогательного персонала

Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих и служащих, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Ставка заработной платы вспомогательного персонала определяется по следующей формуле:

Сзп = ДО х К 1 х К 2 х К 3 х К 4 х К 5 х К 6, где

Сзп - ставка заработной платы;

ДО - должностной оклад, устанавливается на основе схемы ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), которая определяет минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) вспомогательного персонала учреждения в соответствии с таблицей 8;

К 1 – повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности в соответствии с таблицей 9;

К 2 – персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;

К 3 – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию в соответствии с таблицей 2;

К 4 – повышающий коэффициент, учитывающий ученую степень в соответствии с таблицей 3,

К 5 – повышающий коэффициент, учитывающий, государственную (ведомственную) награду или звание в соответствии с таблицей 4;

К 6 – повышающий коэффициент за выслугу лет в соответствии с таблицей 5.

Таблица 8

№	Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам (руб.)	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1.1	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель кассир секретарь	5585	до 1,5

1.2	Второй квалификационный уровень	должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5585	до 1,6
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2.1	Первый квалификационный уровень	администратор инспектор по кадрам секретарь руководителя лаборант	5585	до 1,6
2.2	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5585	до 1,7
2.3	Пятый квалификационный уровень	начальник гаража	5585	до 2,0
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
3.1	Первый квалификационный уровень	бухгалтер документовед юрисконсульт экономист экономист по договорной и претензионной работе специалист по связям со общественностью инженер – программист (программист) психолог инженер по нормированию труда	5585	до 1,8
3.2	Второй квалификационный уровень	должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5585	до 1,9
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			

4.1	Первый квалификационный уровень	начальник отдела кадров начальник отдела по связям с общественностью	5585	до 2,0
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
5.1	Первый квалификационный уровень	кладовщик матрос-спасатель рабочий по обслуживанию компрессорных установок рабочий по обслуживанию плоскостных сооружений рабочий по обслуживанию трамплинов ремонтировщик плоскостных сооружений уборщик служебных помещений гардеробщик дворник вахтер (сторож) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий слесарь-сантехник слесарь-электрик по ремонт электрооборудования электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5585	до 1,2
5.2	Второй квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	5585	до 1,3
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			

6.1	Первый квалификационный уровень	водитель автотранспортных (мототранспортных) средств механик по техническим видам спорта радиомеханик контролер технического состояния автомототранспортных средств наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5585	до 1,4
6.2	Второй квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5585	до 1,5
7. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинских и фармацевтический персонал»				
7.1	Третий квалификационный уровень	медицинская сестра	5585	до 1,25
8. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»				
8.1	аккомпаниатор		5585	до 1,25
9. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»				
9.1	аккомпаниатор - концертмейстер		5585	до 1,4
10. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»				
10.1	звукорежиссер		5585	до 1,8

11. Работники учреждения, не включенные в профессиональные квалификационные группы			
11.1	Специалист по закупкам	5585	до 1,25

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

Повышающие коэффициенты к минимальным окладам работников учреждений носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам определяется путем умножения размера минимального оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на размер повышающего коэффициента. Повышающие коэффициенты к окладам не увеличивают минимальный оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. За счет экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников учреждения устанавливаются иные выплаты.

7.2. Иные выплаты - это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда и связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

7.3. Порядок установления, размеры и условия осуществления иных выплат определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.5. При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается вознаграждение. Размер вознаграждения устанавливается учредителем в трудовом договоре до 10% от дохода, полученного от осуществления этой деятельности, в пределах средств, направленных на оплату труда.