

**Государственного бюджетного учреждения дополнительного  
образования спортивной школы «Локомотив» Выборгского района  
Санкт-Петербурга**

«ПРИНЯТО»  
на общем собрании работников  
протокол собрания  
от 23.10.2023 № 2

«УТВЕРЖДЕНО»  
приказом СПб ГБУ ДО СШ «Локомотив»  
от 23.10.2023 № 87

**Положение  
о системе оплаты труда работников**

г. Санкт-Петербург

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее-Положение) Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Локомотив» Выборгского района Санкт-Петербурга (далее - Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 № 828 «О системе оплаты труда работников, государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта»;
- Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;
- Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказом Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»;
- Приказом Минспорта России от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки»;
- Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Распоряжением Комитета по физической культуре и спорту от 31.08.2023 № 682-р о внесении изменений в распоряжение Комитета по физической культуре и спорту от 01.11.2017 № 478-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта»
- Профессиональными стандартами в области физической культуры и спорта.

- Другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2 Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, рабочих, занимающих должности (профессии) в учреждении.

1.4. Положение распространяется на всех работников учреждения и действует с 01 сентября 2023 года.

1.5. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент - величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада руководителям, специалистам, служащим;
- базовый оклад – минимальный должностной оклад руководителя, специалиста, служащего учреждения, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент - относительная величина, применяемая для определения размера повышения базового оклада;
- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- Фонд оплаты труда (далее ФОТ) складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, устанавливается распоряжением Администрации Выборгского района;
- доплаты - дополнительные выплаты к должностным окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовозатраты работника,

которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

1.6. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- дифференциация заработной платы работников учреждения в зависимости от занимаемой должности;

- обеспечение зависимости размера оплаты труда от квалификации работников учреждений, условий их труда, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, а также масштаба и уровня управления учреждением;

- применение надбавок и доплат компенсационного характера;

- формирование системы стимулов, направленных на повышение профессионально-квалификационного уровня работников учреждений, применение надбавок и доплат стимулирующего характера;

- обеспечение единого порядка аттестации и тарификации работников;

- установление единых правил повышения тарифной ставки (оклада) рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах;

- соответствие системы оплаты труда, действующей в учреждении, трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, в том числе Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»; Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 № 828 «О системе оплаты труда работников, государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта» и методическим документам Комитета по труду и занятости населения Правительства Санкт-Петербурга от 15.10.2014 № 183-р;

- применение Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусмотренных статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), и иных актов социального партнерства;

- установление соответствующих доплат в случае, если минимальный размер заработной платы работника учреждения не соответствует минимальному размеру заработной платы, предусмотренному Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий календарный год;

- учреждение при формировании системы оплаты труда обязано соблюдать и иные принципы правового регулирования в сфере оплаты труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда,

самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в учреждении.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.9. Порядок стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Выборгского района.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11. Оплата труда за работу по совместительству, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.12. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.13. При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

1.14. доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

1.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

## **2. Схема расчетов должностных окладов работников**

2.1. Размер должностных окладов (должностных окладов с учетом коэффициента норматива оплаты труда), тарифных ставок работников Учреждения определяется на основании тарификационных списков (**приложение 1 к Положению**).

2.2. Распределение работников по категориям «руководитель», «специалист», «служащий», «рабочий» осуществляется, в соответствии с

Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), утвержденным Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367.

2.3. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих Учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.4. Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда руководителей (директор, заместитель директора по учебно-спортивной работе), специалистов (инструктор-методист, тренер-преподаватель) Учреждения определяется путем суммирования должностного оклада и произведения базовой единицы на норматив оплаты труда за результативность.

2.5. Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту определяется путем суммирования произведения должностного оклада на коэффициент норматива оплаты труда за одного обучающегося и произведения базовой единицы на норматив оплаты труда за результативность.

2.6. Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 № 828 «О системе оплаты труда работников, государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта»;

Распоряжением Комитета по физической культуре и спорту от 31.08.2023 № 682-р о внесении изменений в распоряжение Комитета по физической культуре и спорту от 01.11.2017 № 478-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта»

2.7. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.8. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$\text{БО} = \text{БЕ} \times \text{К}_0$$

где:

**Бо** - размер базового оклада руководителя, специалиста, служащего;

**БЕ** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

**К<sub>0</sub>** - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

2.9. Размер коэффициента образования устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями к занимаемой должности с учетом уровня полученного образования.

- 2.9.1. Уровень образования работников Учреждения определяется на основании дипломов, аттестатов, других документов об образовании.
- 2.9.2. Документ об образовании, выданный негосударственным образовательным учреждением высшего и среднего профессионального образования, не имеющей государственной аккредитации, не дает право на установление работнику коэффициента уровня образования, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.
- 2.9.3. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.
- 2.9.4. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).
- 2.9.5. Тренерам-преподавателям, тренерам и инструкторам-методистам, приступившим к работе до 1991 года, не менявшим место работы и должность или трудоустроенным в другое учреждение на ту же самую должность по переводу и не имеющим специального физкультурного образования, применяется коэффициент, соответствующий полученному непрофильному образованию до окончания срока перехода на профессиональные стандарты.
- 2.9.6. В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне - профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.
- 2.9.7. В случае, если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее), устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.
- 2.9.8. Руководители, специалисты и служащие при получении образования соответствующего уровня имеют право на изменение должностного оклада со дня принятия Государственной экзаменационной комиссией о выдаче документов государственного образца о соответствующем уровне образования.
- 2.9.9. Руководители, специалисты и служащие Учреждения при восстановлении документов об образовании имеют право на изменение должностного оклада с даты предъявления работником документа государственного образца о соответствующем уровне образования.
- 2.9.10. При получении работником диплома о переподготовке в области физической культуры и спорта на базе ранее полученного непрофильного среднего профессионального образования применяется коэффициент образования в размере 1,33; на базе ранее полученного непрофильного высшего профессионального образования квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист" - в размере 1,5; квалификации "Бакалавр" - в

размере 1.4

2.9.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.10. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются исходя из стажа работы, типа учреждения, особенностей деятельности учреждения, его специализированных отделений по видам спорта – специфики работы, квалификации, масштаба управления и сложности руководства учреждением уровнем управления.

Кст - коэффициент стажа;

Ксп - коэффициент специфики работы;

Ккв - коэффициент квалификации работника;

Кму - коэффициент масштаба управления;

Куу - коэффициент уровня управления.

2.10.1. Для определения размера должностного оклада руководителей Учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.10.2. Должностной оклад работника категории "Руководитель" исчисляется по формуле:

$$ДО = БО + БО \times Ксп + БО \times Ккв + БО \times Кму + БО \times Куу$$

где:

ДО- размер должностного оклада руководителя;

БО-величина базового оклада;

Ксп-коэффициент специфики работы;

Ккв- коэффициент квалификации работника;

Кму- коэффициент масштаба управления;

Куу- коэффициент уровня управления.

2.10.3. Должностной оклад работника категории «Специалист» исчисляется по формуле:

$$ДО = БО + БО \times Кст + БО \times Ксп + БО \times Ккв$$

где:

ДО- размер должностного оклада специалиста;

БО-величина базового оклада;

Кст- коэффициент стажа;

Ксп-коэффициент специфики работы;

Ккв- коэффициент квалификации работника;



2.10.4. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} + \text{БО} \times \text{Кст} + \text{БО} \times \text{Ксп} + \text{БО} \times \text{Ккв}$$

где:

**ДО**- размер должностного оклада специалиста;

**БО**-величина базового оклада;

**Кст**- коэффициент стажа;

**Ксп**-коэффициент специфики работы;

**Ккв**- коэффициент квалификации работника;

2.10.5. Оплата труда рабочих Учреждения осуществляется в соответствии с тарифной сеткой. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, рассчитываемый в соответствии с приложением № 6 к Положению.

#### **2.11. Коэффициент стажа (Кст)**

2.11.1. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп в соответствии с **Приложением 2 к Положению**.

2.11.2. Коэффициент стажа работы для специалистов и служащих учреждения определяется исходя из общего стажа работы.

Для должностей тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель), инструктор-методист, инструктор по спорту учитывается весь стаж работы по направлениям деятельности в области физической культуры и спорта и(или) физического воспитания.

2.11.3. В стаж работы тренера-преподавателя включается работа в должности педагога дополнительного образования и(или) руководителя кружка при условии подтверждения работы в этой должности в отрасли физической культуры и спорта.

2.11.4. Категориям работников учреждения, относящихся к категории «молодой специалист», имеющих стаж работы от 0 до 2 лет, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере 0,25.

2.11.5. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

2.11.6. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2.11.7. Изменение размеров коэффициента стажа работы и должностных окладов при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж на основании приказа руководителя учреждения.

2.11.8. В случае перевода в установленном порядке работника с должности,

предусматривающей право на установление коэффициента стажа работы, на другую должность, не предусматривающую права на установление стажа работы, отмена коэффициента стажа осуществляется с даты начала выполнения работником трудовых функций»

## **2.12. Коэффициент специфики работы (Ксп)**

2.12.1. Коэффициент специфики работы устанавливается всем категориям работников в размере 0,15.

## **2.13. Коэффициент квалификации (Квв)**

2.13.1. Коэффициент квалификации состоит из трех частей:

- первая - коэффициент квалификации за квалификационную категорию (класс квалификации); в соответствии с приложением 3 к Положению.

- вторая - коэффициент квалификации за ученую степень;

- третья - коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации (Заслуженный работник физической культуры и спорта России, СССР; Заслуженный учитель России, СССР), или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР (Заслуженный тренер России, СССР, РСФСР; Заслуженный мастер спорта России, СССР, РСФСР; Почетный спортивный судья России), или ведомственный знак отличия в труде ("За заслуги в развитии физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования...", "Отличник физической культуры и спорта", "Отличник образования") в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.13.2. Коэффициент квалификации может устанавливаться при наличии у работника документов, подтверждающих право его применения.

2.13.3. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям и специалистам при работе по должности, которая соответствует присвоенной квалификационной категории.

2.13.4. Квалификационные категории педагогическим работникам, и иным специалистам в области физической культуры и спорта присваиваются в соответствии с действующим законодательством.

2.13.5. Коэффициент квалификации за категорию может устанавливаться только по той должности, по которой она получена.

2.13.6. Коэффициент квалификации за ученую степень руководителям и специалистам устанавливается на основе документов о присуждении ученых степеней, предусмотренных государственной системой научной аттестации, выданных в установленном порядке.

2.13.7. Коэффициент квалификации за ученую степень устанавливается руководителям и специалистам, имеющим степени по направлениям, соответствующим профилю работы или деятельности учреждения.

2.13.8. Коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации, СССР или ведомственный знак отличия в труде устанавливается при наличии у работников учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.

2.13.9. Работникам учреждения, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, два и более ведомственных знака отличия в

труде, при определении коэффициента квалификации учитывается только одно из почетных званий Российской Федерации, СССР или один из ведомственных знаков отличия в труде по выбору работника учреждения.

2.13.10. Изменение величины коэффициента квалификации и должностного оклада производится в следующем порядке:

- при присвоении (подтверждении, повышении) квалификационной категории - с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (подтверждении, повышении) квалификационной категории;

- при присуждении ученой степени - с даты принятия решения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и деятельности в области физической культуры и спорта, в случае предоставления соответствующего документа в Учреждение в течение срока, установленного локальным актом Учреждения.

В случае предоставления соответствующего документа в Учреждение по истечении установленного срока изменение величины коэффициента квалификации и должностного оклада производится с даты поступления документа в Учреждение:

- при присвоении почетного звания Российской Федерации, СССР - с даты присвоения в установленном порядке почетного звания Российской Федерации, СССР;

- при награждении ведомственным знаком отличия в труде - с даты приказа федерального органа исполнительной власти о награждении указанным знаком.

#### **2.14. Коэффициент масштаба управления (Кму)**

2.14.1. Коэффициент масштаба управления представляет собой объемный показатель деятельности учреждения и характеризует масштаб и сложность функций управления в соответствии с группой по оплате труда, определяемой на основании государственного задания учреждения.

2.14.2. Руководителю учреждения устанавливается максимальный размер коэффициента масштаба управления по решению администрации.

2.14.3. Заместителю руководителя, главному инженеру коэффициент масштаба управления устанавливается на 5% ниже коэффициента, установленного директору учреждения.

2.14.4. Начальнику отдела устанавливается минимальный размер коэффициента масштаба управления.

#### **2.15. Коэффициент уровня управления (Куу)**

Коэффициент уровня управления устанавливается руководителям всех уровней учреждения в следующем порядке:

Руководители 1 уровня (директор учреждения) 0,80;

Руководители 2 уровня (заместитель директора) 0,60;

Руководители 3 уровня (начальник отдела) 0,40.

2.16. Коэффициент специфики рабочих устанавливается с учетом разрядов оплаты труда, количества и качества затрачиваемого труда, объема выделенного финансирования

### Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

#### 3. Схема расчетов должностных окладов тренеров-преподавателей

3.1. Оплата труда тренеров-преподавателей учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 29.12.2014 г. № 1601, для тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей установлена норма часов за ставку, составляющая 18 часов в неделю.

3.3. В соответствии с положением, предусмотренным в примечании 4 приложения 1 к приказу № 1601, за педагогическую работу или учебную (тренировочную) работу, выполняемую тренером-преподавателем сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов либо ниже такой нормы, оплату педагогических работников следует производить из установленных им в месяц размеров ставок заработной платы пропорционально фактически определенным объемам педагогической работы или учебной (тренировочной работы) работы.

3.4. Тарификационный список тренеров-преподавателей формируется исходя из норматива оплаты труда за одного занимающегося, расчет заработной платы производится по фактической численности занимающихся в группе в соответствии с утвержденными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.5. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей, выполняющих учебную (тренировочную) работу, определяется на начало учебного года и устанавливается планом комплектования учреждения.

3.6. Недельный режим учебной (тренировочной) работы, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки, и регламентирован дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, разрабатываемыми учреждением с учетом федеральных стандартов спортивной подготовки и дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта.

3.7. Одновременная работа с группой нескольких специалистов (вторых

тренеров-преподавателей) допускается на этапах подготовки в соответствии с федеральным стандартом. При этом нагрузка дополнительных тренеров-преподавателей не может быть более половины нагрузки основного тренера-преподавателя, а оплата труда может производиться по нормативу за одного занимающегося, не превышающему половины соответствующего норматива основного тренера-преподавателя.

3.8. Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{нот}} = \text{ДО} \times \text{Ксумм} + \text{БЕ} \times \text{Кр}$$

где:

**ДО<sub>нот</sub>** - размер должностного оклада тренера-преподавателя;

**Ксумм** (коэффициент норматива оплаты труда за наполняемость) = (Кн×Кз);

Кн - норматив оплаты труда за одного обучающегося учтенного в плане комплектования - за одно занятие в неделю (0,042);

Кз - количество обучающихся при реализации планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности - количество занятий в неделю;

**БЕ** - размер базовой единицы;

**Кр** - коэффициент норматива оплаты труда за результативность, учтенный в плане комплектования и расчете коэффициента норматива оплаты труда.

3.9. Суммарное значение норматива оплаты труда на одного работника учреждения, осуществляющего реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта, не может превышать 2,6 Ксумм на 36 часов педагогической нагрузки (учебно-тренировочных занятий), на одного работника учреждения, осуществляющего проведение занятий физкультурно-спортивной направленности не может превышать 2,4 Ксумм в пределах одной ставки.

При увеличении педагогической нагрузки допустимое суммарное значение норматива оплаты труда увеличивается пропорционально.

3.10. Применение норматива оплаты труда за одного обучающегося для расчета заработной платы производится по фактической численности обучающихся в группе в соответствии с утвержденными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта (далее - федеральные стандарты) в пределах максимального количества занимающихся в группе, которое не должно превышать:

на этапе высшего спортивного мастерства - 6 человек;

на этапе совершенствования спортивного мастерства - 7 человек;

на тренировочном этапе - 10 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 12 человек (для занимающихся до двух лет);

на этапе начальной подготовки (свыше года) - двукратного размера наполняемости от минимальной, установленной федеральным стандартом;

на этапе начальной подготовки (до года) - двукратного размера наполняемости от минимальной, установленной федеральным стандартом;

3.11. В случаях, когда наполняемость учебно-тренировочной группы меньше минимального количества лиц на этапах подготовки по виду спорта, предусмотренного федеральным стандартом спортивной подготовки, численность занимающихся согласовывается с учредителем. При этом оплата производится за фактическое количество человек в группе.

3.12. Если нижняя граница по количеству человек, установленная в федеральном стандарте спортивной подготовки по виду спорта, превышает установленный Методическими рекомендациями норматив, то оплата труда за фактическую наполняемость устанавливается по верхней границе минимальной наполняемости групп, указанной в федеральном стандарте.

### 3.13. Коэффициент норматива оплаты труда за результативность (Кр)

Коэффициент результативности руководителей, специалистов (кроме тренеров-преподавателей) за обеспечение высококачественного тренировочного процесса применяется в случае их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса. Перечень должностей в Учреждении реализующих, дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, по которым применяется коэффициент результативности:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по учебно-спортивной работе;
- заместитель директора, осуществляющий непосредственное руководство деятельности учреждения по реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;
- заведующий спортивным отделением;
- начальник спортивного отдела;
- начальник учебно-спортивного отдела;
- начальник методического отдела;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист;
- старший инструктор-методист;
- инструктор по спорту;

3.13.1. Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда руководителей, специалистов (кроме тренеров-преподавателей) определяется по формуле:

$$Д_{\text{Опот}} = Д_{\text{О}} + Б_{\text{Е}} \times К_{\text{р}}$$

где:

Кр - коэффициент норматива оплаты труда за результативность.

3.13.2. При расчете коэффициента результативности учитываются статус и наименование соревнований, определяемые в соответствии с Положением о Единой всероссийской спортивной классификации, утвержденным приказом Министерства спорта Российской Федерации от 19.12.2022 № 1255 (далее - Положение о ЕВСК).

3.13.3. Коэффициент результативности применяется в полном объеме при

условии выполнения норм, требований и условий, утвержденных Положением о ЕВСК.

3.13.4. Если в соревнованиях приняло участие меньше спортсменов (пар, групп, экипажей, команд и т.п.), чем указано в Положении о ЕВСК, то коэффициент результативности устанавливается в следующих размерах:

- менее 100% участников - в размере 50% от установленного коэффициента результативности;
- при количестве участников 3 коэффициент результативности устанавливается только за 1 место;
- менее 3 участников - коэффициент результативности не устанавливается.

3.13.5. Коэффициент результативности тренеру -преподавателю за места, показанные в командных зачетах (кроме эстафет, экипажей, пар), в командах(группах) в индивидуальных и игровых видах спорта (кроме командно-игровых), устанавливается:

- если у одного тренера-преподавателя в составе команды участвовал один спортсмен - в размере 100% от установленного коэффициента результативности;
- если у одного тренера-преподавателя в составе команды участвовали два спортсмена - в размере 75% от установленного коэффициента результативности за каждого спортсмена;
- если у одного тренера-преподавателя в составе команды участвовали три спортсмена и более - в размере 65% от установленного коэффициента результативности за каждого спортсмена.

3.13.6. Коэффициент результативности тренеру-преподавателю за передачу спортсменов в группы ССМ, ВСМ учреждения применяется при условии передачи спортсмена к другому тренеру-преподавателю (другое учреждение).

3.13.7. После перехода спортсмена, показавшего результат в течение одного года после перехода в другое спортивное учреждение (к другому тренеру - преподавателю), коэффициент результативности устанавливается руководителям и специалистам учреждения, из которого отчислен спортсмен (тренеру - преподавателю, от которого ушел спортсмен), при условии подтверждения непосредственной работы тренера-преподавателя со спортсменом в течение трех последних лет.

3.13.8. За результаты, показанные спортсменом в первый год после перехода из другого учреждения, руководителям, специалистам и педагогическим работникам учреждения коэффициент результативности устанавливается в размере 50%.

3.13.9. При наличии оснований для применения нескольких коэффициентов за одного спортсмена за результаты, показанные на соревнованиях, применяется один наивысший коэффициент. В случае передачи спортсмена к другому тренеру-преподавателю могут применяться 2 коэффициента результативности (в этом случае они суммируются): за результат, показанный спортсменом на соревнованиях, и передачу спортсмена к другому тренеру-преподавателю.

3.13.10. В командно-игровых видах спорта коэффициент результативности устанавливается за количество игроков, участвовавших в соревнованиях, но не более количества, установленного правилами игры по виду спорта для заявки на

игру (матч). При условии, что с одной командой работают 2 тренера - преподавателя, коэффициент результативности, показанный спортсменами одной команды, суммируется и распределяется между тренерами-преподавателями, работающими с этой командой.

3.13.11. Коэффициент результативности не подлежит перераспределению между иными работниками в случае увольнения (смерти) работника, а в государственное задание вносятся соответствующие изменения.

3.13.12. Принимаемому на работу работнику, которому на предыдущем месте работы в соответствии с Постановлением установлен коэффициент результативности, установленный коэффициент результативности сохраняется до конца финансового года. При переводе работника, которому установлен коэффициент результативности, на иную должность в том же учреждении установленный коэффициент результативности сохраняется до конца финансового года.

3.13.13. Директор учреждения устанавливает коэффициент результативности работникам с начала следующего финансового года за результаты, показанные спортсменами за период с 1 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года на основании протоколов соревнований или их заверенных копий. Коэффициент результативности устанавливается на один год.

3.13.14. Коэффициент результативности директору Учреждения устанавливается распоряжением администрации Выборгского района.

3.13.15. Коэффициент результативности входит в расчет должностного оклада с учетом норматива оплаты труда руководителей и специалистов учреждений и не является выплатой стимулирующего характера.

#### **4. Формирование фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

4.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения, осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово хозяйственной деятельности учреждения.

4.1.1. При формировании ФДО работников учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

4.1.2. Средства по вакантным должностям руководителей, специалистов и служащих, по которым необходимо наличие высшего профессионального образования в соответствии с квалификационными требованиями, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,5 базового оклада на коэффициент специфики и базового оклада на коэффициент стажа работы в размере 0,05.



4.1.3. Средства по остальным вакантным должностям, специалистов и служащих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,33 базового оклада на коэффициент специфики и базового оклада на коэффициент стажа работы в размере 0,05.

4.1.4. Выплата на доведение размера заработной платы работников Учреждения в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, устанавливается ежемесячно всем работникам учреждения, при условии, что эти работники отработали норму рабочего времени и исполнили трудовые обязанности (нормы труда).

4.1.4. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

**ФНД** - величина фонда надбавок и доплат;

**ФС** - фонд ставок рабочих;

**ФДО** - фонд должностных окладов;

**Кнд** - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный учредителем (администрация Выборгского района Санкт-Петербурга).

4.1.5. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (компенсационно-стимулирующую часть). К условно переменной части заработной платы работника относятся выплаты из фонда материального стимулирования.

4.2. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается учредителем в пределах утвержденных ассигнований.

4.2.1. Учреждение самостоятельно определяет виды и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения. Порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы (за исключением директора) учтены в размерах должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения.

4.2.2. Размер и целесообразность доплат и надбавок устанавливается на основе Положения о материальном стимулировании работников Учреждения и утверждается протоколом Комиссии по распределению стимулирующих выплат работников Учреждения. Порядок работы Комиссии регулируется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением и Положением о Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников учреждения.

4.2.3. Директору учреждения размер доплат, надбавок и выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по решению Учредителя (администрации Выборгского района Санкт-Петербурга).

4.2.4. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения,

стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам в учреждении могут быть установлены следующие виды материального стимулирования:

- доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в одной и той же организации;
- социальные выплаты компенсационного характера;
- выплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат учреждения;
- выплаты стимулирующего характера за эффективность и качество профессиональной деятельности работников из фонда надбавок и доплат учреждения;
- премирование;

4.2.4. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам - работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, периодичность и порядок предоставления данных выплат определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга, выплаты устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

4.2.5. Решение о премировании работников по результатам работы принимает директор Учреждения по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом Учреждения.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и утверждается директором учреждения.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.



Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Таблица 2

Тарификационный список работников (часть II) с \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (Наименование учреждения)

№ п/п	Таб. №	ФИО	Должность	БЕ	Ко (тарифный коэффициент для рабочих)	БО	Повышающие коэффициенты					Сумма коэффициентов	ДО	Количество занимаемых ставок	Ксумм	Кр	ДЮнот			
							Кст	Ксп	Ккв	Ккв	Ккв							Ккв	Куу	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Примечания:

1. В графе 10 указывается коэффициент за квалификационную категорию.
2. В графе 11 указывается коэффициент за ученую степень.
3. В графе 12 указывается один из коэффициентов по выбору работника за почетное звание Российской Федерации, СССР или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР или ведомственный знак отличия в труде.

**ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СТАЖА РАБОТЫ (Кст)**

Стажевая группа	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	-	0,45	0,30
Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,40	0,25
Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,35	0,20
Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,30	0,15
Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,05-0,25	0,05-0,15

**КОЭФФИЦИЕНТ КВАЛИФИКАЦИИ (Ккв)**

Наименование должности, категория работников	Категория	Размер коэффициента
1	2	3
Руководители	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Педагогические работники: Тренер-преподаватель Инструктор-методист	Высшая	0,35
	Первая	0,20
Тренер Тренер-преподаватель Инструктор-методист Инструктор по спорту Инструктор по организации работы с населением Специалист по подготовке сборных команд	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Медицинские работники	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Иные специалисты	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15

### Коэффициент уровня управления (Куу)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60	-	-
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-