

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
от 17 июля 2024 г. № 17.07.04ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования городского округа «Город Архангельск»  
«Спортивная школа «Искра», находящегося в ведении управления по  
физической культуре и спорту Администрации городского округа  
«Город Архангельск»

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа «Город Архангельск» «Спортивная школа «Искра» (далее – Учреждение), в том числе:
  - порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения;
  - перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
  - перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
  - особенности оплаты труда директора, его заместителей, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда;
  - требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения.
3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.
4. Порядок оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения трудового коллектива или иного представительного органа и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права.
5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп;
- г) минимальных рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) перечня видов выплат компенсационного характера в Учреждении;
- ж) перечня видов выплат стимулирующего характера в Учреждении;
- з) настоящего Положения;
- и) мнения Совета Учреждения.

6. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом директора с учетом положительного решения Совета Учреждения.

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

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся директор и заместители директора Учреждения;

к прочему персоналу Учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу Учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения.

10. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения, разрабатывается на основе пункта 9 настоящего Положения и утверждается приказом директора Учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

### **III. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

11. Минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям (профессиям) работников Учреждения в целях дифференциации оплаты труда приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

12. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников Учреждения, определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям (профессиям) работников Учреждения.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказом директора Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников Учреждения. В случае издания постановления Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказа руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения размеры окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

13. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 6 августа 2007 года № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";

от 27 февраля 2012 года № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";

от 8 августа 2008 года № 392н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта".

14. В целях дифференциации оплаты труда работников Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

б) повышающие коэффициенты за наличие почетного, спортивного звания;

в) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения;

г) персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанного в подпункте "а" настоящего пункта, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "б" - "г" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при

начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

15. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику Учреждения квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,8;

при наличии первой квалификационной категории – 0,5;

при наличии второй квалификационной категории – 0,3.

16. Повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются работникам учреждений, которым присвоено почетное, почетное спортивное звание по профилю их работы в учреждении.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудный знак, знак, значок по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в учреждении по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в приложении № 2 к настоящему Положению.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет - 0,2.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания «Мастер спорта России международного класса» составляет - 0,15, за наличие спортивного звания «Мастер спорта России» – 0,1.

17. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам учреждения – молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники Учреждения окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники Учреждения впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;

работники Учреждения заключили трудовой договор на работу в учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений – молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

нахождение работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения работника на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием – 0,3.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, его размерах и периоде выплаты принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет не более 1,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период 1 год.

19. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

20. Повышающий коэффициент к окладу за классность водителей устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

водитель первого класса – 1,15;

водитель второго класса – 1,1.

21. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в пункте 14 настоящего Положения, являются обязательными для включения в трудовой договор работника Учреждения.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

21. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам),

ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

23. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

24. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения на основании приказов директора Учреждения, издаваемых в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения.

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

27. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников Учреждения для принятия решения об установлении им выплат

стимулирующего характера.

29. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- б) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) премиальные выплаты по итогам работы;
- г) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- д) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении);
- е) надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки.

30. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)
От 5 до 10 лет	От 3 до 5
От 10 до 20 лет	От 5 до 10
От 20 до 25 лет	От 10 до 20
Свыше 25 лет	От 20 до 25

Работникам Учреждения может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет, и их конкретные размеры определяются положениями об оплате труда.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется ежемесячно.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится директором Учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается директором Учреждения с учетом положительного решения Совета Учреждения.

31. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев оценки эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам, утвержденным директором Учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником Учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками Учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками Учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения, определяется комиссией, создаваемой в Учреждении. Состав комиссии определяется на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора Учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах, пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником Учреждения в календарном квартале.

Дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются на основании приказов директора Учреждения.

32. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения, относящимся к прочему персоналу учреждений, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора Учреждения об их начислении.

Премияльная выплата по итогам работы начисляется в равном размере всем работникам Учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишения).

Премияльная выплата по итогам работы отдельным категориям работников Учреждения, указанным в абзаце первом настоящего пункта,

начисляется в равном размере всем работникам Учреждения, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников Учреждения, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен не более, чем на 10% по следующим основаниям:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для начисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение директора Учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников Учреждения указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

33. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам Учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором Учреждения.

34. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам

Учреждения единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск".

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области, награды министерства спорта Архангельской области.

К наградам городского округа "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа "Город Архангельск".

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

35. Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается работникам, относящимся к тренерско-преподавательскому составу Учреждения и осуществляющим спортивную подготовку.

Размер надбавки за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки составляет:

при переходе с тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства – 3 процента ставки заработной платы за каждого спортсмена;

при переходе с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства – 5 процентов ставки заработной платы за каждого спортсмена.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Архангельской области или спортивных сборных команд Российской Федерации, начисляется со дня перехода соответствующего спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, указанного в приказе директора учреждения о зачислении спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки или в приказе директора организации, в которую перешел спортсмен, о зачислении, и применяется в течение одного года с этого дня.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки начисляется ежемесячно.

36. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления

устанавливаются работникам Учреждения трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением. В трудовые договоры работников Учреждений подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику Учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

основания начисления устанавливаемых работнику Учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом "б" пункта 29 настоящего Положения) и премируемый период (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом "в" пункта 29 настоящего Положения).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения на основании приказов директора Учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и действующим в Учреждении положением о стимулирующих выплатах работникам, трудовыми договорами работников Учреждения и с учетом мнения Совета Учреждения.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

38. К выплатам социального характера относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск";

в) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

39. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда учреждения близким родственникам работника Учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается директором Учреждения.

40. Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 39 настоящего Положения, начисляются на основании личного заявления работника Учреждения.

41. Выплаты социального характера устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

## **VI. Особенности оплаты труда руководителей и их заместителей**

42. Заработная плата директора Учреждения и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийся по Учреждению.

Должностной оклад директора Учреждения округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размеры должностных окладов директора Учреждения устанавливаются распоряжением заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" ежегодно по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год директору Учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

Должностной оклад директора Учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условия трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада директора Учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

43. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которые

относятся к основному персоналу Учреждения, для определения размера должностного оклада директора Учреждения устанавливаются приказом начальника управления по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск".

44. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, для определения размера должностного оклада директора Учреждения утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности Учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности Учреждения.

Показатели деятельности Учреждения и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности Учреждения, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, для определения размера должностного оклада директора учреждения и расчет должностного оклада директора Учреждения утверждаются приказом начальника управления по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск".

45. Должностной оклад директора Учреждения увеличивается на размер повышающих коэффициентов:

- а) персональный повышающий коэффициент;
- б) повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

46. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается директору Учреждения с учетом сложности и важности выполняемой работы и в случае, если размер должностного оклада, установленный в зависимости от суммы баллов, исчисленных по показателям деятельности Учреждения, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет не более 1,0.

47. Повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются директору Учреждения, которому присвоено почетное, почетное спортивное звание, соответствующее профилю учреждения.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу директора Учреждения за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются:

в размере 0,3 – при наличии почетного звания, указанного в приложении № 2 к настоящему Положению;

в размере 0,3 – при наличии почетного спортивного звания, указанного в приложении № 2 к настоящему Положению.

Директору Учреждения, имеющему несколько почетных званий, почетных спортивных званий, нагрудный знак по профилю работы в Учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение по профилю их работы в Учреждении, со дня подписания правового акта о присвоении почетного звания, почетного спортивного звания или награждения нагрудным знаком.

48. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю директора Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

Должностные оклады заместителей директора Учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, один раз в год, исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей Учреждений.

Должностные оклады заместителей директора Учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами директора Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей директора Учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

49. Повышающие коэффициенты к должностному окладу директора Учреждения устанавливаются на основании распоряжений заместителя Главы городского округа "Город Архангельск".

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются заместителям директора Учреждения в соответствии с разделом II настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются директору учреждения, его заместителям при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения, его заместителей с учетом условий их труда в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии

с действующим в Учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами на основании распоряжений заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" (в отношении директора Учреждения) и приказов директора Учреждения (в отношении заместителей директора).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

51. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору, заместителям директора Учреждения относятся:

- а) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- в) премиальная выплата при награждении;
- г) выплата за эффективность и качество работы.

52. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается директору Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, и (или) общего стажа работы по соответствующему направлению деятельности в иных организациях.

В стаж работы, дающий право на установление директору Учреждения надбавки за выслугу лет, засчитывается время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период работы в учреждении и (или) по соответствующему направлению деятельности и время военной службы.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к должностному окладу директора Учреждения в следующих размерах:

- 5 процентов – при стаже работы от 1 до 5 лет;
- 10 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 15 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 20 процентов – при стаже свыше 15 лет.

Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается заместителям директора Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

53. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается директору учреждения одновременно в абсолютном размере по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются заместителям директора Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

54. Премиальная выплата при награждении устанавливается директору Учреждения одновременно при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск", указанными в пункте 34 настоящего Положения.

Премииальная выплата при награждении устанавливается в следующих размерах:

при награждении государственными наградами Российской Федерации – 3 должностных оклада;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации – 2 должностных оклада;

при награждении наградами Архангельской области – 1 должностной оклад;

при награждении наградами городского округа "Город Архангельск" – 1 должностной оклад.

При наличии у директора двух или более оснований для получения премиальной выплаты при награждении премиальная выплата устанавливается по одному из оснований, по выбору директора Учреждения.

Премииальная выплата при награждении устанавливается заместителям директора Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

55. Выплата за эффективность и качество работы устанавливается директору Учреждения, его заместителям с целью их поощрения за достижение целевых показателей по критериям оценки эффективности и качества деятельности учреждения, установленных приказом начальника управления по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск".

Размер выплаты за эффективность и качество работы устанавливается директору Учреждения, его заместителям исходя из количества баллов, определенных управлением по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск", за достижение целевых показателей по критериям оценки эффективности и качества деятельности Учреждения за истекший календарный год, и объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности Учреждения, за достижение целевого показателя по приносящей доход деятельности Учреждения по критериям оценки эффективности и качества деятельности Учреждения за истекший месяц текущего календарного года.

Выплата за эффективность и качество работы устанавливается директору Учреждения, его заместителям на текущий календарный год ежемесячно в абсолютном значении.

Размер выплаты за эффективность и качество работы определяется как сумма значений, рассчитанных исходя из количества баллов (в размере не более 180 процентов должностного оклада) и объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности Учреждения за истекший месяц текущего календарного года (в размере не более 10 процентов указанного объема).

Установленная ежемесячная выплата за эффективность и качество работы директору Учреждения, его заместителям может быть уменьшена или отменена в случае выявления фактов нарушения требований законодательства Российской Федерации в деятельности Учреждения, а также существенного уменьшения показателей эффективности и качества деятельности Учреждения.

56. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору Учреждения в соответствии с трудовым договором на основании распоряжений заместителя Главы городского округа "Город Архангельск".

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям директора Учреждения в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами на основании приказов директора Учреждения и решения комиссии, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей Совета Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

57. Выплаты социального характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера устанавливаются на основании распоряжений Администрации городского округа "Город Архангельск" (в отношении директора Учреждения и приказов директора Учреждения (в отношении заместителей директора).

Выплаты социального характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни для директора учреждения и порядок ее оказания устанавливается постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

58. Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

Директор Учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

59. Штатное расписание Учреждения составляется ежегодно на 1 января текущего года, утверждается директором Учреждения, и предусматривает все должности работников данного Учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических

работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года директором Учреждения, включаются педагогические работники Учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

60. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

61. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Учреждения.

### **VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения**

62. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

63. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фондах оплаты труда работников Учреждения составляет не более 40 процентов.

64. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим Положением.

---

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 520251343390373548250310750880108285629354443764

Владелец Шашков Ратибор Валерьевич

Действителен с 12.05.2025 по 12.05.2026