



УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБУДО ДЮСШ «Орбита»
ГО ЗАТО город Фокино (п. Дунай)
Приказ № 67 от 29.10.2020
Г.Н. Коснырева
«29» октября 2020 год

СОГЛАСОВАНО
Председатель собрания совета трудового
коллектива МБУДО ДЮСШ «Орбита»
ГО ЗАТО город Фокино (п. Дунай)
Е.С. Иванова
«29» октября 2020 год

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ОРБИТА»
городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)

(вступает в силу с 01.01.2021 Приказ № 67 от 29 октября 2020 года)

Принято на общем собрании
совета трудового коллектива
МБУДО ДЮСШ «Орбита»
ГО ЗАТО город Фокино (п. Дунай)
Протокол № 2
от «29» октября 2020 года

Фокино (п. Дунай)
2020 год

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай) (далее – учреждение) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития физической культуры и спорта в городском округе ЗАТО Фокино, создания условий для использования принципов «эффективного контракта», при установлении единых принципов системы оплаты труда физкультурно-спортивных учреждений, подведомственных Отделу физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино.

1.2. Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» городского округа ЗАТО Фокино» (далее – Положение) разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации; Трудовым кодексом Российской Федерации; Бюджетным кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»; Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями); Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 N 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»; Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 29.12.2007 N 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 01.02.2008 N 11080); от 29.12.2007 N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрированными в Министерстве юстиции Российской Федерации 01.02.2008 N 11081); от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»; от 15.08.2011 N 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»; от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»; от 06.08.2007 N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; от 07.04.2014 N 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер»; от 08.09.2014 N 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист»; от 10.09.2015 N 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»; от 29.10.2015 N 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»; Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015

№ 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11); Постановлением администрации городского округа ЗАТО Фокино №1756-па от 29.10.2020 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино»; Другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Приморского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работникам МБУ СШ «Орбита» ГО ЗАТО Фокино п. Дунай (далее – учреждение).

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.9. При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Система оплаты труда в учреждении

2.1. Системы оплаты труда работников установлены с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) профессиональных стандартов;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнение общего собрания трудового коллектива учреждения;

9) настоящего Положения;

10) методических рекомендаций.

2.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда с учётом категории работников, включая:

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня либо группы по оплате труда руководителей.

2.2.2. Размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу отдельным категориям работников.

2.2.3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.3. Система оплаты труда, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), фиксированные размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу, а также размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе системы премирования работников спортивного учреждения, устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с учётом финансово-экономического положения учреждения.

2.4. Исходя из утверждённого фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счёт всех источников финансирования, с учётом финансово-экономического положения организации, осуществляется формирование системы оплаты труда работников учреждения и установление размеров:

2.4.1. повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении, за выслугу лет;

2.4.2. выплат компенсационного характера;

2.4.3. стимулирующих выплат.

При этом руководителям учреждений запрещается устанавливать (начислять) работникам выплаты, указанные в подпункте 1.6.3 пункта 1.6 настоящего Положения, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

2.5. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда.

2.6. При установлении настоящей системы оплаты труда в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения применяется принцип «эффективного контракта», в котором должны быть конкретизированы его должностные обязанности и условия

оплаты труда, а также указаны показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

2.7. Система оплаты труда работников учреждения обеспечивает:

2.7.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности.

2.7.2. Установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

2.8. Руководитель учреждения с учётом мнения общего собрания трудового коллектива утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

2.8.1. В случае установления к должностным окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер должностного оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПК},$$
 где:

P_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

SUMПК – сумма повышающих коэффициентов.

2.8.2. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учётом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

2.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится

доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере, не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

2.11. Система оплаты труда в учреждении регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края и городского округа ЗАТО Фокино, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа ЗАТО Фокино и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.2.1. Штатное расписание, составленное по унифицированной форме Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, работников основного персонала, вспомогательного и административно-управленческого персонала и т.д.).

3.2.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные

штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3. Руководителем учреждения обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения, в том числе соответствующих категорий основного персонала.

4. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее – гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (далее – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в форме:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплаты за сверхурочную работу.

4.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. В соответствии с частью 2 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации фиксированные размеры, а также порядок и условия предоставления

гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Доплата за вредные и опасные условия труда производится в процентах к окладу, установленному работнику согласно штатному расписанию, за время фактической занятости на данном рабочем месте. Конкретный размер доплаты за вредные условия труда устанавливается по данным аттестации рабочих мест и выплачивается в следующих размерах:

1) за 3 класс вредности предусмотрена доплата в размере 4 процентов оклада;

2) за 3.1 (вредные условия труда 1 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 5 процентов оклада;

3) за 3.2 (вредные условия труда 2 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 6 процентов оклада;

4) за 3.3 (вредные условия труда 3 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 7 процентов оклада;

5) за 3.4 (вредные условия труда 4 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 8 процентов оклада;

6) за 4 класс вредности предусмотрена доплата в размере 9 процентов оклада.

4.4. При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным, указанная выплата не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

4.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

4.5.1. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Размер доплаты за работу в ночное время

(с 22-х часов до 06-ти часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и составляет 35% оклада.

4.5.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в следующем порядке:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо доплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при

суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в порядке и случаях, установленных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем порядке:

Размер доплаты за первые два часа сверхурочной работы определяется путём деления 100 процентов оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно.

По желанию работника сверхурочная работа вместо доплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

4.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

- 1) районный коэффициент к заработной плате – 30 %;
- 2) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 % заработка;
- 3) процентная надбавка к заработной плате в размере 10 % за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 % заработка.

4.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, трудовым договором.

4.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

4.8.1. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

4.8.2. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых учреждение является местом основной работы.

4.8.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Особенности оплаты труда работников учреждений, осуществляющих реализацию программ спортивной подготовки

Для тренеров осуществляющих спортивную подготовку, учитывается следующее, в рабочее время включается:

- 1) тренерская работа,
- 2) индивидуальная работа со спортсменами,
- 3) научная, творческая и исследовательская работа,
- 4) другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа),
- 5) участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом директора учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

5.1. При оплате труда работников учреждения, осуществляющих реализацию программ спортивной подготовки, применяется «почасовой» метод – по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы или программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени.

5.2. Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

Распределение работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников (далее – тарификация), локальными нормативными актами учреждения, при этом используется:

5.2.1. Бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный

процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладе в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

5.2.2. Одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными государственными стандартами. Тарифицирование, указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

5.3. К должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, применяются следующие повышающие коэффициенты:

5.3.1. Коэффициент за квалификационную категорию.

5.3.2. Коэффициент за специфику работы в учреждении.

5.3.3. Коэффициент за выслугу лет.

5.4. Для правового, психолого-педагогического, научно-методического и медицинского обеспечения спортивной подготовки лиц, проходящих спортивную подготовку возможно привлечение специалистов высших учебных заведений, других образовательных учреждений, а также учреждений, осуществляющих научную подготовку, на условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договора оказания услуг.

5.5. Размеры повышающего коэффициента за квалификацию тренеров (тренеров-преподавателей), непосредственно задействованных в реализации и (или) контроле за реализацией программ спортивной подготовки, указаны в таблице N 1.

Размеры коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей), медицинских работников и других специалистов в сфере физической культуры и спорта

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	0,3
первая квалификационная категория	0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	0,1

5.6. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию для работников учреждения, имеющих государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице N 2.

Таблица N 2

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию для работников учреждения, имеющих государственные и ведомственные звания и награды

Наименование	Размер повышающего коэффициента	%
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	0,2	20
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,1	10
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»	0,05	5
Наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук)	0,05	5
Другие ведомственные награды и звания	0,05	5

При наличии у работника нескольких оснований для повышения базового оклада (ставки заработной платы), установленные настоящей таблицей, базовый оклад (ставка заработной платы) повышается по одному из оснований по выбору работника.

5.7. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Размер повышающего коэффициента за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, на государственной и военной службе. Размеры повышающего коэффициента выслугу лет приведены в таблице N 3.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Показатель	Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет
Стаж работы от 1 до 5 лет	0,1
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,15
Стаж работы от 10 до 15 лет	0,2
Стаж работы свыше 15 лет	0,3

5.8. При расчете повышающих коэффициентов специфики работы в учреждении учитываются особенности деятельности учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, а также наличие специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

5.9. Коэффициент специфики работы в учреждении для специализированных отделений, а также отделений по олимпийским видам спорта, устанавливается в размере 0,15 к окладу (должностному окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к работе указанных отделений. При этом для тренеров, тренеров-преподавателей учитывается фактический объем тренерской (педагогической – для тренеров-преподавателей) нагрузки.

5.10. Размер повышающего коэффициента за специфику работы в учреждении с людьми с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении составляет 0,15 к окладу по ПКГ и устанавливается тренерам и специалистам, имеющим непосредственное отношение к организации работы с людьми ОВЗ.

5.11. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов городского округа ЗАТО Фокино.

5.12. Работники имеют право на оказание материальной помощи из фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.1.3. Премии по итогам работы.

6.2. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не менее 30 процентов.

6.3. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются положением «О порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» городского округа ЗАТО Фокино».

7. Заработная плата руководителя учреждения и их заместителей

7.1. Заработная плата руководителя учреждения и их заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2. Оценка работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия), создаваемая Отделом физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются администрацией городского округа ЗАТО Фокино.

7.3. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Заработная плата руководителя и его заместителей устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

7.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и их заместителей размещается в

информационно-телекоммуникационной сети интернет на официальном сайте администрации городского округа ЗАТО Фокино в соответствии с Порядком, установленным администрацией городского округа ЗАТО Фокино.

7.6. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

$$\text{МЗПрук.} = \text{Пус} \times \text{ЗПр}, \text{ где:}$$

МЗПрук. – максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

Пус – предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения;

ЗПр – среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

7.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается администрацией городского округа ЗАТО Фокино.

Предельный уровень соотношения заработной платы для руководителей учреждений городского округа ЗАТО Фокино в сфере физической культуры и спорта равен 3 (трем).

7.8. В структуре заработной платы руководителя учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

7.9. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

7.10. Размер оклада руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, рассчитывается по формуле:

$PO_{рук.} = K \times O_p$, где:

$PO_{рук.}$ – оклад руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, в рублях;

K – коэффициент кратности оклада руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, к среднему окладу по ПКГ работников основного персонала;

O_p – средний оклад работников основного персонала по ПКГ, согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации).

Таблица N 8

Коэффициент кратности оклада руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, к среднему окладу по ПКГ работников основного персонала

Количество спортсменов	Показатель кратности
до 300	1,5
от 301 до 500	1,7
от 501 до 700	1,8
от 701 до 1200	1,9
более 1201	2,0

K работникам основного персонала учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, относится тренер. Коэффициент кратности используется для установления дифференциации в оплате труда руководителей, исходя из численности спортсменов, занимающихся в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку. Размеры коэффициентов указаны в таблице N 8.

7.11. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО Фокино, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

7.12. Руководителю учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО Фокино, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

7.12.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

7.12.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

7.12.3. Премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем. Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

7.13. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее – надбавки) руководителю учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю учреждения определяется по формуле:

$R_n = (P_{\text{Орук}} + \sum KB) \times 40\% / 60\%$, где:

R_n – максимальный размер надбавок руководителю учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ – размер оклада руководителя учреждения, в рублях;

Σ КВ – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов – доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице N 9.

Таблица N 9

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

В случае установления руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Надбавки впервые назначенному руководителю учреждения до оценки работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются в размере 70 процентов от их максимального размера.

7.14. Руководителю учреждения по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год (далее – отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей

эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее – максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$$\text{Пф}_i = \text{Оц} \times (\text{Пф}/i/100), \text{ где:}$$

Пф_i – размер премии по итогам работы руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

Оц – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф – максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i – отчетный период (равный соответственно: 4 – при условии выплаты премии ежеквартально, 1 – при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании ходатайства Отдела физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино.

7.15. Руководителю учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается по результатам оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественным экспертным советом по

городского округа ЗАТО Фокино, на основании данных Отдела физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино, сформировавшего обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере физической культуры и спорта.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, принимает работодатель на основании ходатайства Отдела физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино.

7.16. На выплаты, предусмотренные подпунктами 7.13-7.15 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

7.17. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения, согласованного с Отделом физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино.

7.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), определяется отраслевым органом в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя соответствующего учреждения.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников

учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением Отделу физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

7.19. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже оклада руководителя учреждения в трудовом договоре.

7.20. Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, если иное не установлено федеральным и краевым законодательствами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО Фокино, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

7.21. Заместителям руководителя учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденных настоящим Положением, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.21.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

7.21.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

7.21.3. Премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются положением «О порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа Орбита» городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай».

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения.

7.22. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется по формуле в соответствии с пунктом 7.13 настоящего Положения.

В случае установления заместителю руководителя учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

7.23. Заместителям руководителя по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год предоставляется премия, рассчитываемая по формуле, указанной в пункте 7.16 настоящего Положения.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям руководителя учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее – максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения на текущий финансовый год).

7.24. Заместителям руководителя учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается руководителем учреждения по результатам

оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественным экспертным советом городского округа ЗАТО Фокино, на основании данных Отдела физической культуры и спорта администрации городского округа ЗАТО Фокино, сформировавшего обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, заместителям руководителя учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя и заместителей учреждения).

7.25. На выплаты, предусмотренные пунктами 7.12-7.14 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

7.26. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, его заместителям учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

7.27. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

9. Начисление и выплата заработной платы

9.1. Заработная плата начисляется работникам учреждения в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

9.2. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

9.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

9.4. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на указанный сотрудником счет в банке.

9.5. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.6. Выплата заработной платы в МБУ СШ «Орбита» ГО ЗАТО Фокино (п. Дунай) производится два раза в месяц: 25 числа текущего месяца – первая часть и 10 числа следующего месяца – окончательный расчёт.

Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только в соответствии с федеральным законодательством.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.7. За задержку выплаты заработной платы руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за работником сохраняется должность и должностной оклад.

9.8. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника

выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада. Время простоя по вине работника не оплачивается.

9.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

9.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику, либо иному лицу по доверенности работника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

9.12. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.13. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

9.14. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

9.15. В случае смерти работника выплаты, не полученные им, выдаются членам его семьи, а также лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения перечня документов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение
к «Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа «Орбита»
городского округа ЗАТО Фокино
(п. Дунай)»
(вступает в силу с 01.01.2021 приказ № 64
от 29 октября 2021 года)

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Орбита»
городского округа ЗАТО Фокино (п. Дунай)

Квалификационные уровни	Наименование должностей (профессий)	Размер окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (МБУ СШ «Орбита» ГО ЗАТО Фокино (п. Дунай))	20999
2 квалификационный уровень	Заместитель директора (МБУ СШ «Орбита» ГО ЗАТО Фокино (п. Дунай))	18900
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик; уборщик служебных помещений	3844
	Дворник	3838
	Гардеробщик	3838
	Слесарь-сантехник	5045
	Сторож	3844
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2 квалификационный уровень	Тренер	12352
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	8097
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
2 квалификационный уровень	Спортивный судья	4469
Профессиональная группа должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень	Методист	13035
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	11798
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5412
1 квалификационный уровень	Секретарь	4350
Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ		
Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985N 31/3-30		
3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и	6711

	ремонт зданий	
Приказ Минтруда России от 10.09.2015 N 625н		
6 уровень квалификации	Специалист в сфере закупок (контрактный управляющий)	5045