

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МАУ ДО СШ
от 20.03.2023 г. № 141
(в редакции от 02.06.2023г. №225)
(в редакции от 06.06.2023г. №230)
(в новой редакции от 29.09.2023г. №319)
(в новой редакции от 02.02.2024г. №67)

Положение
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее – соответственно Положение, учреждение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Мончегорска от 26.06.2014 № 89 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска», постановлениями администрации города Мончегорска от 16.07.2014 № 773 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска», от 20.03.2023 № 531 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Мончегорска, и признании утратившими силу некоторых постановлений администрации города Мончегорска», нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

1.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2.2. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.2.3. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы.

1.2.4. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

1.2.5. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.2.6. Порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2.7. Заключительные положения.

1.3. Заработная плата работников учреждения, устанавливаемая в соответствии с системами оплаты труда (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

1.4. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работника в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполняемых работ.

1.5. 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплат до минимального размера оплаты труда, установленного

федеральным законодательством.

2.2. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

2.3. Должностной оклад (оклад) работнику учреждения устанавливается по уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) в соответствии с минимальными размерами окладов, утвержденными постановлением администрации города Мончегорска от 16.07.2014 № 773 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мончегорска», руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом педагогическим работником с учреждением.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон), за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам,

учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

2.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.9. настоящего Положения.

2.11. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12. Ставка заработной платы тренера - преподавателя (старшего тренера -преподавателя) рассчитывается «подушевым» методом по формуле:

$$O_{ст} = O_{кс} * \frac{n_1 * k_1 * v_1 + n_2 * k_2 * v_2 + n_n * k_n * v_n}{100} * K_s * S + \sum O_{кс} * H ,$$

где $O_{ст}$ - ставка заработной платы тренера - преподавателя (старшего тренера -преподавателя) с учетом объема фактической педагогической нагрузки;

$O_{кс}$ - размер должностного оклада тренера - преподавателя (старшего тренера - преподавателя) с учетом коэффициентов квалификации;

n_1, n_2, \dots, n_n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

$k_1, k_2 \dots k_n$ - нормативы за подготовку одного обучающегося по каждому этапу (периоду) подготовки.

Нормативы за подготовку одного обучающегося по каждому этапу (периоду) подготовки, приведены в таблицах № 1, № 2.

v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера - преподавателя (старшего тренера -преподавателя) в реализации учебно - тренировочного плана, являющегося соотношением установленного тренеру - преподавателю (старшему тренеру -преподавателю) объема работы с обучающимися по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1).

K_s - коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

Размер коэффициента вида спорта (спортивной дисциплины):

- для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1;

- для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, - 0,9;

- для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - 0,8;
- для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким следующим показателям:

- отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации по данному виду спорта (спортивной дисциплине);
- в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;
- в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

S - коэффициент специализации.

Размер коэффициента специализации:

- для неспециализированных отделений - 1,00;
- для специализированных отделений, не включенных в перечень организаций, использующих наименование "Олимпийский", - 1,10;
- для специализированных отделений, включенных в перечень организаций, использующих наименование "Олимпийский", - 1,15.

H - норматив оплаты труда тренера - преподавателя (старшего тренера - преподавателя) за результативную подготовку обучающегося (команды).

Нормативы оплаты труда тренера - преподавателя (старшего тренера - преподавателя) за результативную подготовку обучающегося (команды), приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя (старшего тренера - преподавателя) за результативную подготовку обучающегося (команды) устанавливается руководителем Учреждения в пределах норматива на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований, с момента показанного обучающимся (командой) результата на календарный год, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера - преподавателя (старшего тренера - преподавателя) обучающийся (команда) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

Таблица № 1

Нормативы за подготовку одного обучающегося по каждому этапу (периоду)

Этап спортивной подготовки	Период	Норматив за подготовку одного обучающегося
1	2	3
этап высшего спортивного мастерства - ВСМ	Весь период	33
этап совершенствования спортивного мастерства - ССМ	Весь период	18
учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) - УТ	Свыше трех лет (УТ-4; УТ-5)	11
	До трех лет (УТ-1; УТ-2; УТ -3)	6
этап начальной подготовки - НП	Свыше года (НП-2; НП-3, НП-4)	4
	До одного года (НП-1)	2,5
спортивно-оздоровительный этап - СО	Весь период	2,0

Таблица № 2

Нормативы за подготовку одного обучающегося по каждому этапу (периоду)

Этап подготовки	Период	Норматив за подготовку одного обучающегося
1	2	3
этап высшего спортивного мастерства - ВСМ	Весь период	33
этап совершенствования спортивного мастерства - ССМ	Весь период	18
учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) - УТ	Свыше двух лет (УТ -3, УТ-4; УТ-5)	11
	До двух лет (УТ-1; УТ-2)	6
этап начальной подготовки - НП	Свыше года (НП-2; НП-3, НП-4)	4
	До одного года (НП-1)	2,5
спортивно-оздоровительный этап - СО	Весь период	2,0

Для определения должностного оклада, ставки заработной платы тренера

- преподавателя (старшего тренера - преподавателя) руководитель учреждения ежегодно на начало учебно - тренировочного года утверждает тарификационный список по установленной форме, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Изменения должностного оклада, ставки заработной платы с учетом объема педагогической нагрузки в течение года оформляются приказом по учреждению и вносятся в тарификационный список.

2.13. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = Р_{\text{мрот}} - Р_{\text{зп}}, \text{ где:}$$

Д - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$ - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае, если заработная плата работнику начислена за счет средств бюджета города Мончегорска и средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

3. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- повышающего коэффициента по занимаемой должности;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- персонального повышающего коэффициента;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается Комитетом ежегодно на 1 сентября текущего года на основании базового оклада, устанавливаемого постановлением администрации города Мончегорска 16.07.2014 № 773 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска», с учетом повышающего коэффициента объемных показателей, характеризующих учреждения.

Критерии и размер повышающего коэффициента объемных показателей, характеризующих учреждения, разрабатывает и утверждает Комитет.

3.4. По решению Комитета, к должностному окладу руководителя учреждения применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Новый должностной оклад руководителя учреждения образуется путём умножения должностного оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности и устанавливается в абсолютной сумме в рублях.

Размер нового должностного оклада округляется до целого рубля в сторону увеличения.

3.5. При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Комитетом.

При применении к должностному окладу повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому должностному окладу.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Предельный уровень соотношения

среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера и работников учреждения устанавливается приказом Комитета в кратности от 1 до 4.

3.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности).

3.8. По решению руководителя учреждения и по согласованию с председателем Комитета к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения применяется персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, устанавливаемых учреждением самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Персональный повышающий коэффициент не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента от 0,2 до 3.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.10. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, утверждаемого приказом Комитета с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

3.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

4.1. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент.

4.2. При применении к окладу повышающего коэффициента квалификации и коэффициента за квалификационную категорию образуется должностной оклад.

Должностной оклад рассчитывается как сумма оклада и размера выплат по указанным повышающим коэффициентам.

При применении к окладу повышающего коэффициента квалификации и коэффициента за квалификационную категорию, образующих должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному должностному окладу (окладу).

4.3. Применение персонального повышающего коэффициента:

4.3.1. к окладу (должностному окладу) не образует новый должностной оклад;

4.3.2. к ставке заработной платы (тренер-преподаватель, старший тренер – преподаватель) не образует новую ставку заработной платы (тренер-преподаватель, старший тренер – преподаватель).

4.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

4.5. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При недостатке бюджетных ассигнований руководитель учреждения приостанавливает выплату повышающих коэффициентов, уменьшает либо отменяет их выплату приказом по учреждению с ознакомлением работника под роспись, уведомив последнего о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) иными нормативными правовыми актами.

4.6. Условия установления повышающих коэффициентов.

4.6.1. Коэффициент квалификации устанавливается инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам - преподавателям (старшим тренерам - преподавателям), спортсменам, спортсменам-инструкторам, инструкторам по физической культуре с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры коэффициента квалификации к окладу инструктора-методиста (старшего инструктора-методиста), тренера - преподавателя (старшего тренера – преподавателя), инструктора по физической культуре приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры коэффициента квалификации инструктора-методиста (старшего

инструктора-методиста), тренера - преподавателя (старшего тренера - преподавателя), инструктора по физической культуре

Уровень квалификации	Размер коэффициента
Высшая квалификационная категория	0,2
Первая квалификационная категория	0,15
Вторая квалификационная категория (при наличии)	0,1

Коэффициент квалификации к окладу спортсмена, спортсмена-инструктора устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания), размеры коэффициента квалификации спортсмена, спортсмена-инструктора приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры коэффициента квалификации спортсмена, спортсмена-инструктора

№ п/п	Наименование спортивного разряда (спортивного звания)	Размер коэффициента
1	Мастер спорта России международного класса	0,6
2	Мастер спорта России, гроссмейстер России	0,45
3	Кандидат в мастера спорта	0,2

4.6.2. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам учреждения с целью стимулирования их к повышению качества результата труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размеры коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории: 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории: 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории: 0,10.

4.6.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере от 0,01 до 3 к должностному окладу (окладу) работника учреждения (за исключением тренера-преподавателя, старшего тренера – преподавателя) или к ставке заработной платы (тренер-преподаватель, старший тренер –

преподаватель).

5. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Перечень выплат компенсационного характера в учреждении:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах.

5.3. При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих должностной оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу или в абсолютных размерах.

5.4. Порядок выплат работникам за труд в особых условиях труда.

5.4.1. Выплаты работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся и устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер выплаты составляет 4 % оклада (должностного оклада) (ст. 147 ТК РФ).

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, указанные выплаты работникам учреждения не устанавливаются.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

5.4.2. Выплаты работникам за работу в местностях с особыми

климатическими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 80%.

Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы (тренер-преподаватель, старший тренер – преподаватель).

5.5. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.5.1. При выполнении работником учреждения работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.5.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливаются в размере до 100% от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютных размерах.

Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в размере до 100% от должностного оклада (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100% от должностного оклада (оклада) отсутствующего работника.

Конкретный размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.3. Выплаты за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. С учетом желания работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 % части должностного оклада (оклада), за каждый час работы в ночное время. Расчёт части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путём деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

5.5.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день указанная работа оплачивается 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, 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.

5.6. Конкретные размеры выплат компенсирующего характера устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основании действующего законодательства и настоящего Положения.

6. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Перечень выплат стимулирующего характера в учреждении:

6.1.1. Стимулирующие доплаты, надбавки:

- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу – молодому специалисту.

6.1.2. Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии (выплаты).

6.2. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 6.1 данного Положения, устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах.

6.3. При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих должностной оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.4. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При недостатке бюджетных ассигнований руководитель учреждения приостанавливает стимулирующую выплату, уменьшает либо отменяет её приказом по учреждению с ознакомлением работника под роспись, уведомив

последнего о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) иными нормативными правовыми актами.

6.5. Порядок выплат стимулирующих доплат и надбавок.

6.5.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими условия и порядок выплаты указанной надбавки с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами.

Надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам учреждения (кроме медицинских работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от должностного оклада (оклада), в целях укрепления кадрового состава учреждения.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в процентах от должностного оклада (оклада) приведены в таблице № 5.

Надбавка за стаж непрерывной работы медицинским работникам учреждения устанавливается дифференцированно в зависимости от продолжительности непрерывного медицинского стажа, дающего право на получение этой надбавки.

При стаже непрерывной медицинской работы от 0 до 3-х лет размер надбавки в процентах к должностному окладу (окладу) составит 30%. За последующие два года непрерывной работы надбавка увеличивается на 10 %. При непрерывном стаже работы 5 лет и более максимальный размер надбавки составит 40 %.

Таблица № 5

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в процентах от должностного оклада (оклада)

Показатель	Размеры надбавки за стаж работы (за выслугу лет), %
Стаж работы от 2 до 5 лет	до 3
Стаж работы от 5 до 10 лет	от 3 до 5
Стаж работы от 10 до 20 лет	от 5 до 10
Стаж работы от 20 до 25 лет	от 10 до 20
Стаж работы свыше 25 лет	от 20 до 25

Установление (изменение) размера надбавки за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) при изменении стажа работы производится со дня

достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) работникам учреждения, осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения.

6.5.2. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливается работникам учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить сложность и напряженность (интенсивность) работы.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается с учётом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работников при выполнении поставленных задач, и других факторов, устанавливаемых учреждением в следующих размерах:

- за организацию летней оздоровительной работы – до 20%;
- за ведение архива – до 50%;
- за ведение работы по делам ГО и ЧС – до 30%;
- за подготовку лыжных трасс, ледовых арен – до 20%;
- за работу, связанную с обслуживанием комнат дневного пребывания (из средств приносящей доход деятельности) – до 30%;
- за обслуживание кассового аппарата (из средств приносящей доход деятельности) – до 50%;
- за ведение работ по организации и ведению приносящей доход деятельности (из средств приносящей доход деятельности) – до 50%;
- за сезонное обслуживание спортивно-массовых мероприятий – до 15%;
- за работу, требующую наличие специальных знаний, навыков и мастерства по отдельным видам работ – до 50%;
- за выполнение обязанностей бригадира – до 30%;
- за подготовку транспортных средств к годовым и полугодовым техосмотрам – до 50%;
- за безопасность дорожного движения – до 50%;
- за выполнение работы, связанной с обслуживанием электрохозяйства учреждения и обеспечение пожарной безопасности электроустановок – до 30%.

Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, в пределах фонда оплаты труда.

В течение испытательного срока надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы работникам учреждения не устанавливается.

6.5.3. Надбавка за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных

профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Размер надбавки за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается приказом руководителя учреждения на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, в пределах фонда оплаты труда.

6.5.4. Надбавка за знание и применение в работе иностранных языков устанавливается приказом руководителя учреждения на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, в пределах фонда оплаты труда.

6.5.5. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственной награды (почетный знак, нагрудный знак) устанавливается работникам учреждения, входящим в ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, руководителям структурных подразделений, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», нагрудный знак «Отличник физической культуры».

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственной награды (почетный знак, нагрудный знак) устанавливается к должностному окладу (окладу) в размере 10 %.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственной награды (почетный знак, нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного, спортивного звания. Работникам учреждения, имеющим две и более государственные награды, два и более почетных звания, спортивных звания, выплата за наличие почетного звания, ведомственной награды (почетный знак, нагрудный знак) устанавливается по одному из оснований по выбору работника учреждения.

6.5.6. Выплаты педагогу - молодому специалисту устанавливается в соответствии с решением Совета города Мончегорска от 23.09.2015 № 232 «Об утверждении Положения о социальной поддержке педагогических работников и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.6. Премии (выплаты):

6.6.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждений;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

6.6.2. Выплата премий за выполнение особо важных или срочных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными и срочными работами считаются работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебно-тренировочному году;
- подготовке и проведению мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений (лагерная кампания, учебно - тренировочные мероприятия, соревновательные мероприятия и т.п.).

6.6.3. Единовременные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам, получению знаков отличия, почетных грамот, наград. Единовременные выплаты устанавливаются в абсолютном значении без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области:

- за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75 лет) – 5000 рублей;
- в связи с профессиональными и общегосударственными праздниками – до 3000 рублей;
- за получение благодарственных писем – 3000 рублей;
- за получение знаков отличия, грамот, наград – в размерах, утвержденных соответствующими нормативными правовыми актами.

6.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основании действующего законодательства и настоящего Положения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведённых объёма субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения учитываются следующие основания:

- должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) работников, предусмотренный постановлением администрации города Мончегорска от 16.07.2014 № 773 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска»;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, и муниципальными правовыми актами.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = (ФОТб + ФОТс) + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения;

ФОТс – специальная часть фонда оплаты труда, обеспечивает выплаты повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда, обеспечивает выплаты компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда, обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном акте учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается следующее соотношение частей фонда оплаты труда:

$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} = \text{не более } 90 \% \text{ ФОТ};$

$\text{ФОТст} = \text{не менее } 10\% \text{ ФОТ}.$

7.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается соотношение фонда оплаты труда работников основного персонала (ФОТоп) и фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп):

$\text{ФОТ} = \text{ФОТоп (не менее } 60\%) + \text{ФОТпп (не более } 40\%).$

7.4. При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определённых законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и средства на выплату мер социальной поддержки работников учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Мурманской области и органов местного самоуправления.

8. Заключительные положения

8.1. Штатные расписания учреждений, по согласованию с Комитетом, утверждаются руководителем учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включают в себя все должности специалистов, служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Должности работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами.

8.3. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Мончегорска, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

8.4. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов), различные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами.

8.5. В пределах фонда оплаты труда, в целях социальной защиты, работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решения об ее

оказании принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения. Виды и размеры материальной помощи устанавливаются учреждением самостоятельно:

- в связи с рождением ребенка – 3000 рублей;
- на похороны близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена) - 3000 рублей;
- в случае смерти работника – его близким родственникам (мать, отец, дети, муж, жена) – 3000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением – 3000 рублей;
- в связи со свадьбой – 3000 рублей;
- в связи с частичным возмещением расходов на лечение – 4000 рублей;

8.6. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждения осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

8.7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.8. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области, и муниципальными правовыми актами.

Нормативы оплаты труда тренеров - преподавателей (старших тренеров - преподавателей) за результативную подготовку обучающихся (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от должностного оклада тренера – преподавателя (старшего тренера - преподавателя) за результативную подготовку одного обучающегося (команды)
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 - 3	до 160
		4 - 6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2 - 3	до 100
		4 - 6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в ЕКП*	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20
		участие	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 обучающихся включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал), включенные в ЕКП*	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60

		участие	до 40
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы), включенные в ЕКП*	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы), включенные в ЕКП*	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20
		участие	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования, включенные в ЕКП*	1	до 40
		2 - 3	до 20
		4 - 6	-
		участие	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 обучающихся			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России, включенные в ЕКП*	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы), включенные в ЕКП*	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы), включенные в ЕКП*	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20
		участие	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях, включенные в ЕКП*	1	до 40
		2 - 3	до 20
		4 - 6	-
		участие	-

* Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий.

УТВЕРЖДАЮ
Директор

« _____ » _____ 20__ г.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

(наименование учреждения)

№ п/п		Ф.И.О.		Занимаемая должность		Образование		Вид спорта		Количество штатных единиц		ОКЛАД		Коэффициент квалификации каппи		категория		размер		руб.		
ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД																						
Число обучающихся на этапах спортивной подготовки (чел.) и норматив за подготовку одного обучающегося																						
чел.		норм.		руб.		СО		НП		УТ		СМ		ВСМ		чел.		норм.		руб.		
чел.		норм.		руб.		НП		УТ		СМ		ВСМ		чел.		норм.		руб.		руб.		
Весь период																						
До одного года																						
Свыше года																						
До трех лет (до двух лет)																						
Свыше трех лет (свыше двух лет)																						
Весь период																						
Весь период																						
Коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины)																						
Коэффициент специализации																						
чел., команда		%		руб.		Результаты тивная подгото вка обучаю щегося (команд ы)		чел.		%		руб.		руб.		руб.		руб.		руб.		
Ставка з/п в месяц																						
размер		руб.		%		руб.		%		руб.		%		руб.		%		руб.		руб.		
размер		руб.		%		руб.		%		руб.		%		руб.		%		руб.		руб.		
Персональный повышающий коэффициент																						
За стаж непрерывной работы																						
За почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание																						
Выплаты работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда																						
Итого																						
Районный коэффициент 50%																						
За работу в районах Крайнего Севера 80%																						
Итого																						
Итого заработная плата в месяц																						
Годовой фонд оплаты труда																						
Педагогическая нагрузка																						

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
Дополнительного образования
«Спортивная школа»

Исполнитель (Ф.И.О.) _____

Подпись

Примечание: СО – Спортивно – оздоровительный этап, НП – этап начальной подготовки, УТ– Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации), ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства, ВСМ – этап высшего спортивного мастерства

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципального автономного учреждения, осуществляющих дополнительного образования «Спортивная школа»

Должности административно-управленческого персонала

1. Руководитель учреждения (директор)
2. Заместитель руководителя (директора)
3. Заместитель директора по СМР
4. Заместитель директора по АХЧ
5. Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением
6. Специалист по кадрам
7. Специалист в сфере закупок
8. Специалист
9. Секретарь руководителя
10. Делопроизводитель

Должности основного персонала

1. Старший тренер-преподаватель
2. Тренер -преподаватель
3. Старший инструктор-методист
4. Инструктор-методист
5. Спортсмен-инструктор
6. Инструктор по физической культуре

Должности вспомогательного персонала

1. Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом) - врач-специалист
2. Врач-специалист
3. Медицинская сестра
4. Специалист по охране труда
5. Кладовщик
6. Администратор дежурный
7. Диктор
8. Водитель вездехода
9. Водитель автомобиля
10. Тракторист
11. Механик
12. Слесарь по ремонту автомобилей
13. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
15. Заведующий складом
16. Ремонтник плоскостных спортивных сооружений
17. Уборщик производственных и служебных помещений
18. Сторож