



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.02.2017

№ 106

*О внесении изменений в постановление
Губернатора области от 04.09.2008 № 621*

В соответствии с Законом Владимирской области от 10.12.2001 №129-ОЗ «О Губернаторе и администрации Владимирской области» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Внести в постановление Губернатора области от 04.09.2008 № 621 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности» следующие изменения:

1.1. Пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Департаменту по физической культуре и спорту администрации области производить расходы по введению новой системы оплаты труда за счет средств, предусмотренных на указанные цели в областном бюджете на текущий финансовый год и плановый период.».

1.2. Приложение к постановлению изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

– постановление Губернатора области от 20.11.2009 № 978 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 04.09.2008 № 621 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности»;

– постановление Губернатора области от 27.05.2011 № 542 «О внесении изменения в постановление Губернатора области от 04.09.2008 № 621 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности»;

– пункт 5 постановления Губернатора области от 09.04.2012 № 356 «О внесении изменений в некоторые постановления Губернатора области»;

– постановление Губернатора области от 24.09.2012 № 1057 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 04.09.2008 № 621 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений

физкультурно-спортивной направленности»;

– постановление Губернатора области от 03.07.2013 № 778 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 04.09.2008 № 621 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности»;

– постановление администрации области от 17.07.2014 № 729 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 04.09.2008 № 621 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора области по социальной политике.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2017 года.

Губернатор области



С.Ю. Орлова

Положение
о системе оплаты труда работников государственных областных
учреждений физкультурно-спортивной направленности

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда распространяется на работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных департаменту по физической культуре и спорту администрации Владимирской области (далее - Учреждения).

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников государственных учреждений устанавливается в целях повышения:

- эффективности работы;
- уровня заработной платы работников учреждений;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников государственных учреждений устанавливается настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области.

1.4. Заработная плата работников государственных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение

определенных уставом целей деятельности учреждения, и их непосредственные руководители.

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

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

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определены приложением № 3 к настоящему Положению.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений

2.1. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей работников физической культуры и спорта:

- первого уровня – 2 816 рублей;
- второго уровня – 4 268 рублей;
- третьего уровня – 7 070 рублей.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по уровню образования, по стажу работы, за квалификационную категорию, по занимаемой должности, по нагрузке, по специфике для должностей работников физической культуры и спорта;
- по занимаемой должности, по специфике для должностей служащих, профессий рабочих.

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно методике расчета, изложенной в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда медицинских и педагогических работников учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, регулируется соответствующими отраслевыми положениями по оплате труда работников соответствующих областных государственных учреждений.

2.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- при увеличении заработной платы работникам бюджетной сферы;
- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при присвоении звания – со дня подписания соответствующего приказа.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Руководители учреждений обязаны:

- проверять документы об образовании и стаже работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих тренерскую (педагогическую) работу, тарификационные списки, согласно приложению № 2 к настоящему Положению;
- в случаях, предусмотренных п. 2.5 настоящего Положения, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

3. Особенности установления объема нагрузки в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку

3.1. Объем нагрузки тренеров устанавливается исходя из количества занимающихся на каждом этапе подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией.

Нагрузка тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, на год устанавливается руководителем учреждения.

3.1.1. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для тренеров и инструкторов-

методистов, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам спорта, установленную программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль её выполнения.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом организации.

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 занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами.

3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. В соответствии со статьёй 284 Трудового Кодекса РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также

по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3.3. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

3.4. Предельный объем тренерской нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом учредителя учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - руководителем учреждения. Тренерская работа в том же учреждении для указанных работников является внутренним совместительством.

4. Особенности установления объема учебной нагрузки в учреждениях дополнительного образования

4.1. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества занимающихся на каждом этапе подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией.

Нагрузка тренеров-преподавателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, на год устанавливается руководителем учреждения.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы инструкторов по физической культуре, инструкторов-методистов по спорту устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы тренеров-преподавателей устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.1.1. Продолжительность рабочего времени при его суммированном учете не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Объем учебной нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало учебного года и устанавливать распорядительным актом организации.

Объем учебной нагрузки работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением

количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема учебной нагрузки работников на следующий учебный год рекомендуется сохранять преемственность в подготовке учащихся, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить 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.

4.1.2. Общая продолжительность работы (нормируемая и ненормируемая части) для педагогических работников устанавливается в размере не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы). Она составляет:

- 18 часов учебной работы в неделю для тренеров – преподавателей;
- 30 часов педагогической работы в неделю инструкторам по физической культуре;
- 36 часов педагогической работы в неделю инструкторам-методистам по спорту.

За учебную 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 учебной работы. Увеличение объема учебной нагрузки (педагогической работы) допускается не более чем до 36 часов в неделю.

4.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ (нагрузке). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству регулируется статьей 284 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.3. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4.4. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может

выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом учредителя учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - руководителем учреждения.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда тренеров (тренеров-преподавателей) учреждений применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам (не свыше двух месяцев) тренеров (тренеров-преподавателей).

За работу, выполняемую работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата пропорционально фактическому объему выполненной работы.

Оплата труда за замещение отсутствующего тренера (тренера-преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения тренировочных занятий высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

6.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- 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).

6.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4%

должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

6.5. 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):

6.5.1. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников Учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

6.5.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

– 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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.

6.6. Переработка рабочего времени в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Руководителям и специалистам, относящимся к основным работникам, работающим в сельской местности, базовый оклад (базовый должностной оклад) увеличивается на 25%.

6.8. Работникам учреждений, чья деятельность связана непосредственно с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, должностной оклад увеличивается на 15%.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации (не менее 30% фонда оплаты труда), а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

7.4. Стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

- тренерам (тренерам-преподавателям), в том числе первому тренеру (тренеру-преподавателю), тренировавшему спортсмена не менее 2-х лет, ранее участвовавшего в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного

результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

- тренерам-консультантам, оказывающим практическую помощь тренеру (тренеру-преподавателю) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- заместителям руководителя Учреждения, непосредственно отвечающим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно не задействованным в организации, реализации и (или) контроле реализации программ спортивной подготовки, но обеспечивающим непрерывный процесс спортивной подготовки (например: административно-управленческий и обслуживающий персонал организации), оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Стимулирующая выплата за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной работнику стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» и награжденным государственными наградами, - до 20%;

- работникам, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», - до 15%;

- работникам, награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта», - до 10%;

- работникам, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР

международного класса», «Гроссмейстер СССР», - до 15%;

- работникам, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», - до 10 %;

- кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин) – до 20%;

- докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин) – до 50%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

7.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении премиальных выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного задания;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий, ликвидации аварийных ситуаций.

Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения. При этом в локальном нормативном акте Учреждения целесообразно устанавливать максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы. Порядок определения размера премиальной выплаты исчисляется в процентах к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в Учреждении на текущий год.

Экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций.

8. Иные выплаты

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта Учреждения, утвержденного работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

8.2. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

8.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применяются выплаты молодым специалистам, а также тренерам (тренерам-преподавателям), другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник).

Под молодым специалистом понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в физкультурно-спортивной организации.

Выплаты молодым специалистам и их наставникам включают в себя выплаты с учетом нагрузки до прохождения ими аттестации (присвоения квалификационной категории) (но не более 3 лет):

- до 50% к должностному окладу - молодому специалисту;
- от 10 до 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику.

8.4. Размеры выплат, указанных в пункте 8.3, начисляются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений.

9. Оплата труда руководителей государственных областных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым Департаментом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и устанавливаются в соответствии с пунктом 1.1 приложения № 1 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения и перечнем видов выплат компенсационного характера.

Учредитель может устанавливать руководителю государственного областного учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности

деятельности Учреждения и его руководителя.

Показатели эффективности деятельности Учреждений утверждаются департаментом по физической культуре и спорту администрации области (далее – Департамент).

В этих целях Департамент вправе централизовать до 5% ассигнований, выделяемых из областного бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных ему учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений, спортсменам, показавшим высокие результаты на всероссийских и международных соревнованиях, и их тренерам (тренерам-преподавателям).

Централизованные бюджетные ассигнования распределяются Департаментом между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются приказом Департамента.

В случае отсутствия решения Департамента о предоставлении руководителю подведомственного Учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям других подведомственных ему учреждений.

На заместителей руководителя и главного бухгалтера распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с пунктом 1.6 приложения № 1 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения с учетом показателей, определяемых локальным нормативным актом Учреждения.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не должен превышать 6.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений и средней заработной платы работников списочного состава Учреждений рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в Учреждениях рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

10. Порядок определения уровня образования

Уровень образования работника определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от

специальности, которую он получил (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление ему должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов образовательной организации высшего образования дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11. Порядок определения стажа работы

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.



Методика
расчета должностных окладов, ставок заработной платы
работников государственных учреждений физкультурно-спортивной
направленности Владимирской области

**1. Схема расчета должностных окладов руководителей,
заместителей руководителя и главных бухгалтеров
государственных областных учреждений**

1.1. Должностные оклады руководителей Учреждений устанавливаются в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого ими учреждения и составляют до 5 размеров средней заработной платы.

Конкретный размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается учредителем.

1.2. Перечень должностей работников Учреждений, относимых к основному персоналу, определен приложением № 3 к настоящему Положению.

1.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

1.4. При расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя применяется среднемесячная численность работников Учреждения.

При определении среднемесячной численности работников Учреждения учитывается среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники

Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

Работники Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.5. При определении средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются выплаты.

Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения

определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

1.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10% – 30% ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

2. Схема расчета должностных окладов общеотраслевых должностей служащих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности (таблица № 1);
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

2.1. Общеотраслевые должности служащих.

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный (по залу, комнате отдыха водителей автомобилей и др.), делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь, экспедитор
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, техник-программист
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих

		первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (конюшней). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,96	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юристконсульт
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера

**3. Схема расчета должностных окладов
(ставок заработной платы) должностей работников
физической культуры и спорта**

Должностные оклады работников физической культуры и спорта рассчитываются по следующей схеме:

$ДО = БО \times Коб \times Кст \times Ккв \times Кд \times Кнаг \times Ксп$, где

ДО - должностной оклад;

БО - базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы);

Коб - коэффициент уровня образования (согласно таблице № 2);

Кст - коэффициент стажа работы (согласно таблице № 2);

Ккв - коэффициент за квалификационную категорию (согласно таблице № 2);

Кд - коэффициент занимаемой должности (согласно таблице № 3);

Кнаг - коэффициент нагрузки (согласно таблице № 6) для тренеров (тренеров-преподавателей), работающих с группами по адаптивной физической культуре (согласно таблице № 7);

Ксп - коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

Таблица № 2

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Повышающий коэффициент
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее профессиональное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	1,4
	первая категория	1,55
	высшая категория	1,75

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по спортивному залу, механик по техническим видам спорта, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
2 квалификационный уровень	1,01	Спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, спортсмен-инструктор, массажист, администратор тренировочного процесса, оператор видеозаписи, специалист по подготовке спортивного инвентаря
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-наездник лошадей, тренер-преподаватель, хореограф
3 квалификационный уровень	1,03	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-преподаватель, начальник отдела (по виду спорта или группе видов спорта)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	1,05	Специалист спортивных сборных команд (по видам спорта), тренер сборной команды области (по видам спорта)
2 квалификационный уровень	1,08	Старший (главный) тренер сборной команды области, старший (главный) тренер

4. Схема расчета должностных окладов работников общеотраслевых рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности (таблица № 4);
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

Таблица № 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1-й квалификационный разряд; 1,04 – 2-й квалификационный разряд; 1,09 – 3-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 4-й квалификационный разряд; 1,11 – 5-й квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23 – 6-й квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7

	1,35 – 7-й квалификационный разряд	квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Коэффициент специфики

Коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, осуществляющих реализацию программ спортивной подготовки, работникам общепрофессиональных рабочих профессий и служащим учреждений физкультурно-спортивной направленности.

Таблица № 5

Перечень учреждений	Повышающие коэффициенты специфики
1	2
1. ГАУ ВО «Спортивно-оздоровительный центр «Олимп», ГАУ ВО «Спортивный комплекс «Торпедо», ГБУ ВО «Центр спортивной подготовки «Школа высшего спортивного мастерства»: - для должностей служащих, профессий рабочих.	1,3
2. Спортивные школы олимпийского резерва, Спортивные школы: - для тренеров; - для должностей служащих, профессий рабочих.	1,15 1,2

3. Спортивно-адаптивная школа по паралимпийским и сурдлимпийским видам спорта: - для тренеров; - для должностей служащих, профессий рабочих.	1,15 1,25
4. Детско-юношеские спортивные школы: - для тренеров; - для должностей служащих, профессий рабочих.	1,15 1,2

Таблица № 6

**Коэффициент
нагрузки тренеров (тренеров-преподавателей) за подготовку одного
занимающегося (обучающегося) на этапах подготовки**

Этап подготовки	Период обучения	Коэффициент нагрузки (оплата труда тренера (тренера-преподавателя) за подготовку одного занимающегося (обучающегося))		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1. Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	0,022	0,022	0,022
2. Этап начальной подготовки	Первый год	0,022	0,022	0,022
	Второй год	0,036	0,036	0,036
	Третий год	0,036	0,036	0,036
3. Тренировочный этап	Первый год	0,06	0,05	0,04
	Второй год	0,08	0,07	0,05
	Третий год	0,10	0,09	0,07
	Четвертый год	0,12	0,1	0,08
	Пятый год	0,15	0,11	0,09
4. Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	0,2	0,17	0,15
	Свыше года	0,3	0,23	0,2
5. Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	0,4	0,35	0,25

Примечания:

1) Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1 группа видов спорта – базовые виды спорта (дисциплины);

2 группа видов спорта - олимпийские виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание международного Олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

3 группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2) Обще годовой объем тренировочной и соревновательной деятельности, наполняемость групп на этапах спортивной подготовки (количество человек) и нормативы максимального объема тренировочной нагрузки (количество часов в неделю) определяются в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта, утверждёнными приказом Министерства спорта РФ от 12.09.2013 № 730, и федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными приказами Министерства спорта Российской Федерации (далее - федеральные стандарты).

3) Обще годовой объем тренировочной нагрузки, предусмотренный федеральными стандартами, начиная с тренировочного этапа подготовки может быть сокращен не более чем на 25%.

4) При зачислении в одну группу обучающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровне их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов.

5) В видах спорта, включенных в первую и вторую группу, кроме основного тренера (тренера-преподавателя) могут привлекаться тренеры (тренеры-преподаватели) по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и др.). 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), в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями осуществляется в соответствии с программой, планом комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения. Оплата труда тренеров (тренеров-преподавателей) по смежным видам спорта производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения в соответствии с установленными им должностными окладами, с учетом нагрузки.

6) Максимальная наполняемость групп в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку (образовательные программы) по командным игровым видам спорта, на тренировочном этапе подготовки может быть увеличена до 20 человек, на этапе совершенствования спортивного мастерства – до 18 человек.

7) Оплату тренеру (тренеру – преподавателю), проводящему индивидуальные занятия со спортсменом – инструктором, не числящимся в группе спортивной подготовке, производить согласно пунктам 4 и 5 таблицы №6 пропорционально отработанному времени.

**Коэффициент
нагрузки тренеров (тренеров-преподавателей), работающих с группами
по адаптивной физической культуре за подготовку одного
занимающегося (обучающегося) на этапах подготовки**

№ п/п	Этапы подготовки	Период	Коэффициент нагрузки за одного занимающегося (обучающегося)			
			Спорт слепых	Спорт глухих	Спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	Спорт лиц с интеллектуальными нарушениями
1.	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	0,045	0,028	0,05	0,033
2.	Этап начальной подготовки	До года	0,05	0,028	0,05	0,033
		Свыше года	0,07	0,05	0,08	0,05
3.	Тренировочный этап	До года	0,1	0,074	0,12	0,085
		Второй и третий	0,2	0,12	0,22	0,13
		Свыше трех лет	0,22	0,18	0,25	0,18
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	0,3	0,25	0,3	0,3
		Свыше года	0,45	0,33	0,45	0,33
5.	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	0,55	0,45	0,55	0,45

Примечание:

Общегодовой объем тренировочной и соревновательной деятельности, наполняемость групп на этапах подготовки (количество человек) и нормативы максимального объема тренировочной нагрузки (количество часов в неделю) определяются в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта, утверждёнными приказом Министерства спорта РФ от 12.09.2013 № 730, и федеральными стандартами.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

(полное наименование учреждения)
ПО СОСТОЯНИЮ НА _____ ГОДА

№ п/п	ФИО	Наименование должности	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы	Стаж работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Повышающие коэффициенты						Должностные оклады, ставки заработной платы с учетом повышений	Тренировочная (педагогическая) нагрузка			Компенсирующие выплаты	Месячный фонд оплаты труда
					Коб уровня образования	Кст стажа работы	Ккв квалификационной категории	Кд занимаемой должности	Ксп специфика	Кнаг нагрузки		Название группы	Количество занимающихся (обучающихся)	Нагрузка за группу		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Директор _____
Бухгалтер _____

Перечни

должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений

1. Основной персонал

- 1.1. Для спортивных школ олимпийского резерва и спортивных школ:
 - должности «тренер».
- 1.2. Для детско-юношеских спортивных школ:
 - должности «тренер-преподаватель».
- 1.3. Для ГБУ ВО «Центр спортивной подготовки «Школа высшего спортивного мастерства»:
 - должности «спортсмен-инструктор».
- 1.4. ГАУ ВО «Спортивно-оздоровительный центр «Олимп»:
 - должности «рабочие»;
 - должности «служащие», за исключением работников бухгалтерии.
- 1.5. ГАУ ВО «Спортивный комплекс «Торпедо»:
 - должности «рабочие».

2. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей:

- руководитель Учреждения;
- заместитель руководителя Учреждения;
- главный бухгалтер;
- главный инженер;
- главный механик;
- главный энергетик;
- заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела).

2. Должности специалистов:

- администратор;
- бухгалтер;
- инженер;

- инженер-программист (программист);
- инженер-энергетик (энергетик);
- инспектор по кадрам;
- инженер по охране труда;
- психолог;
- специалист по кадрам;
- специалист по связям с общественностью;
- экономист;
- юрисконсульт;
- иные специалисты, предусмотренные в разделе «Специалисты» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

- дежурный;
- делопроизводитель;
- калькулятор;
- кассир;
- комендант;
- машинистка;
- секретарь руководителя;
- экспедитор;
- иные служащие, предусмотренные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

3. Вспомогательный персонал

Должности рабочих:

- водитель автомобиля;
- дворник;
- повар;
- слесарь-сантехник;
- сторож (вахтер);
- уборщик производственных и служебных помещений;
- уборщик территорий;

– иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в разделе «Должности других специалистов (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

