



АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
КОМИТЕТ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

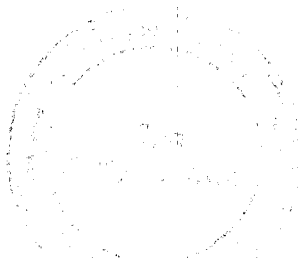
от 25 апреля 2017 года № 657-о

**О модельной методике оплаты труда работников
государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных
комитету по физической культуре и спорту Ленинградской области**

В соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года №173 «Об утверждении Положения и системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», пунктом 4 раздела V Плана мероприятий («дорожной карты») по повышению эффективности сферы физической культуры и спорт и совершенствованию оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта Ленинградской области, утвержденного распоряжением Правительства Ленинградской области от 7 ноября 2016 года №833-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по повышению эффективности сферы физической культуры и спорт и совершенствованию оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта Ленинградской области», приказываю:

1. Утвердить Положение о модельной методике оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Ленинградской области, согласно приложению.
2. Руководителям учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Ленинградской области обеспечить проведение мероприятий с учетом специфики отрасли по привлечению на повышение заработной платы средств от приносящей доход деятельности, включая мероприятия по максимальному использованию площадей и имущества, расширение перечня платных услуг, повышение доступности информации об услугах учреждений физической культуры и спорта.
3. Положения настоящего приказа распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа остается за председателем комитета.

Председатель комитета



Г.Г. Колготин

ПОЛОЖЕНИЕ
о модельной методике оплаты труда работников
государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных
комитету по физической культуре и спорту Ленинградской области

1. Общие положения

1.1. Положение о модельной методике оплаты труда работников государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Ленинградской области (далее – Положение) предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения должностных окладов (ставок заработной платы), условия, размер, порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Ленинградской области (далее – Учреждения).

1.2. Заработная плата работников учреждений представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

- должностного оклада работников Учреждений;
- компенсационных выплат – выплат, обеспечивающих работникам учреждений, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату в повышенном размере;
- выплаты стимулирующего характера – суммы денежных средств, направляемых на оплату видов работ, стимулирующего характера, которая имеет как регулярный, так и разовый характер.

1.3. Основанием для расчета заработной платы являются штатное расписание и тарификационные списки, утвержденные руководителем учреждения на начало календарного года по форме 1 и 2.

1.4. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Перечень должностей работников учреждений физической культуры и
спорта, относимых к основному персоналу, для определения размеров
должностных окладов руководителей учреждений

1. Администратор тренировочного процесса.
2. Аналитик (по виду спорта или группе видов спорта).

3. Главный тренер спортивной сборной команды.
4. Инструктор по спорту.
5. Инструктор по адаптивной физической культуре.
6. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
7. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
8. Специалист спортивной сборной команды (по виду спорта).
9. Спортсмен.
10. Спортсмен – ведущий.
11. Спортсмен-инструктор.
12. Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
13. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
14. Старший тренер спортивной сборной команды.
15. Старший тренер-преподаватель.
16. Тренер.
17. Тренер спортивной сборной команды.
18. Тренер-преподаватель.
19. Хореограф.

3. Группы по оплате труда руководителей Учреждений

3.1. Группа по оплате труда руководителей Учреждений определяется комитетом по физической культуре и спорту Ленинградской области в зависимости от объемных показателей деятельности Учреждений.

3.2. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

3.3. При установлении группы по оплате труда:

- количество спортсменов определяется по списочному составу спортсменов, проходящих спортивную подготовку на 1 января текущего года;
- количество проводимых физкультурных и спортивных мероприятий, групп, участвующих в инновационной деятельности, определяется на основе данных за отчетный год.

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

№	Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям				
		1	2	3	4	5
1	Центры олимпийской подготовки	-	-	свыше 400	до 400	до 300
2	Центр спортивной подготовки, спортивно-тренировочный центр	-	-	свыше 500	до 500	До 400
3	Спортивные школы олимпийского резерва, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства	-	-	свыше 380	до 380	до 350

4	Спортивные школы, детско-юношеские спортивные школы	-	-	свыше 380	до 380	до 350
---	-----------------------------------------------------	---	---	-----------	--------	--------

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Показатели	Условия	Баллы
1. Количество спортсменов, проходящих спортивную подготовку:		
- в спортивно-оздоровительных группах, группах начальной подготовки, в тренировочных группах до 2-х лет	За каждого спортсмена	0,5
- в тренировочных группах свыше 2-х лет	За каждого спортсмена	1
- в группах спортивного совершенствования	За каждого спортсмена	3
- в группах высшего спортивного мастерства	За каждого спортсмена	5
2. Количество спортсменов, входящих в списки сборных команд		
- Ленинградской области	За каждого спортсмена	5
- Российской Федерации	За каждого спортсмена	10
3. Реализация инновационной деятельности (в т.ч. участие в программах)	За каждую группу, участвующую в проекте	20
4. Проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включенного в Календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Ленинградской области	За каждое мероприятие	10

4. Порядок установления должностных окладов

4.1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников физической культуры и спорта:

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование ¹	Высшее образование ²
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; механик по техническим видам спорта;	1,2049	
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	1,2803	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту;	1,3689	

¹ Подтверждается документом государственного образца об образовании. При отсутствии документа государственного образца об образовании для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии среднего профессионального образования.

уровень	инструктор по физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-массажист; тренер-механик; тренер-оператор видеозаписи сборной команды, <u>техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники</u>		
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-ветеринарный врач сборной команды; тренер-преподаватель по спорту; хореограф; администратор тренировочного процесса	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по спорту, тренер, тренер-консультант; начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, специалист по подготовке спортивного инвентаря	1,6	1,85
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня			
1 квалификационный уровень	Специалист по подготовке сборных команд; тренер спортивной сборной команды; тренер-врач; тренер-инженер; аналитик (по виду спорта или группе видов спорта)	1,65	1,9
2 квалификационный уровень	Старший тренер спортивной сборной команды		1,95
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня			
	Главный тренер спортивной сборной команды; начальник спортивной сборной команды		2,0

4.2. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4.3. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах согласно приложению 1 постановления Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее – Постановление 173).

4.4. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа или иного избранного работниками учреждения представителя (представительного органа) и утверждается приказом по учреждению.

4.5. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

5. Порядок проведения тарификации работников и нормирование труда тренеров

5.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя Учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа его сотрудников.

В состав тарификационной комиссии могут быть включены главный бухгалтер, работник, занимающийся кадровыми вопросами, начальник планово-экономического отдела (экономист), представитель профсоюзного или иного представительного органа работников, а также другие лица, привлекаемые руководителем государственного учреждения к работе по тарификации.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме. Результаты своей работы тарификационная комиссия оформляет протоколом.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии. Вновь принятые работники тарифицируются на дату приема в учреждение.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Отдельно проводится тарификация руководителя и его заместителей, выполняющих работу по своей специальности в соответствующих подразделениях.

Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным общеотраслевым должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов по ПКГ.

Изменения и дополнения в тарификационный список вносятся соответствующими вкладышами, заверенными членами тарификационной комиссии.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель учреждения.

Оплата труда работников в учреждениях физической культуры и спорта устанавливается исходя из тарификационных списков.

5.2. Заработная плата тренера определяется с учетом, установленных в учреждениях систем нормирования и оплаты труда.

5.3. Нормирование труда тренеров, под которым понимается установление соотношения затрат труда к их заработной плате (далее – тарифицирование), проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений.

5.4. Тарифицирование тренеров, участвующих в реализации программ спортивной подготовки с несколькими группами спортсменов, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

5.5. Распределение (закрепление) тренеров и иных специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками, локальными нормативными актами учреждения, при этом используя:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним тренером непосредственно, осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам) подготовки, с контингентом спортсменов, закрепленным персонально за каждым тренером).

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

б) одновременная работа двух и более тренеров, реализующих программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Тарифицирование указанных тренеров осуществляется с учетом их одновременной работы со спортсменами.

5.6. Предельный объем тренерской нагрузки, которая может выполняться в Учреждении его руководителем, определяется комитетом.

Количественный расчет кадровой потребности Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, осуществляется на основе тарификационных списков работников. В планово-расчетные показатели необходимо включать количество лиц, осуществляющих спортивную подготовку, а также режима эксплуатации

спортивных сооружений, на которых осуществляется реализация программ спортивной подготовки.

Численность тренерского состава Учреждения определяется сводным планом комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, утверждаемым учредителем и сформированным на основе планов комплектования по каждому виду спорта отдельно. При этом учитывается количество тренировочных групп и количество часов, предусмотренных программой спортивной подготовки. Примерная форма сводного плана комплектования Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, приведена в Приложении 3.

На основе утвержденного сводного плана комплектования рассчитывается государственное задание учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

6.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

6.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх

должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

6.7. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

7. Виды выплат, порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

7.1. Работникам Учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ,
- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) (стаж работы в учреждении, в отрасли физическая культура и спорт),
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по Учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников Учреждения.

7.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по Учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

7.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.5. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу, им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

7.6. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

7.7. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

7.8. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

7.9. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

7.10. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам Учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном коллективным договором, локальным актом Учреждения.

7.11. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителям Учреждений определяется правовым актом комитета по физической культуре и спорту Ленинградской области с учетом исполнения Учреждением государственных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям Учреждений, утвержденным нормативным правовым актом комитета по физической культуре и спорту Ленинградской области.

7.12. Система стимулирующих выплат в Учреждениях включает в себя:

7.12.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж работы в процентах к должностному окладу устанавливаются приказами Учреждений по всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, отрасли «Физическая культура и спорт».

При этом объем стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы и выслугу лет в учреждении, отрасли «Физическая культура и спорт» должен составлять не более 5% суммы должностных окладов по государственному учреждению.

7.12.2. Персональные надбавки к должностным окладам.

Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам:

7.12.2.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за ученую степень в размерах:

кандидата наук – 1500 руб.;

доктора наук – 3500 руб.

Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный», устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в размере 20 процентов.

7.12.2.2. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

7.12.2.3. Персональная надбавка устанавливается:

- тренерскому составу учреждений физической культуры и спорта за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов.

(Под тренерским составом здесь и далее подразумевается: старший тренер, старший тренер спортивной сборной команды, старший тренер-консультант, старший тренер-преподаватель по спорту, тренер, тренер спортивной сборной команды, тренер-ветеринарный врач сборной команды, тренер-врач сборной команды, тренер-инженер сборной команды, тренер-массажист, тренер-механик, тренер-оператор видеозаписи сборной команды, тренер-преподаватель по спорту).

- работникам учреждений физической культуры и спорта (за исключением тренерского состава) устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорию по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 10 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 5 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

7.12.2.4. Тренерскому составу Учреждения, непосредственно, осуществляющему тренировочный процесс по этапам (периодам) подготовки, с контингентом спортсменов, закрепленным персонально за каждым тренером, устанавливается персональная надбавка за подготовку каждого спортсмена высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях в размере (по отношению к должностному окладу):

- победителя, призера Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских игр – 200 процентов;

- участника Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских игр, занявших 4-6 места – 120 процентов;

- участника Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских игр – 100 процентов;

- победителя, призера Чемпионата мира – 150 процентов;

- участника Чемпионата мира – 80 процентов;

- победителя, призера Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал) – 120 процентов;

- участника Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал) – 60 процентов;

- победителя, призера официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России – 60 процентов;

- участника официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России – 30 процентов;

- победителя, призера Чемпионата России – 80 процентов;

- участника Чемпионата России, занявшего 4-6 места – 40 процентов;

- победителя, призера Кубка России (финал), Спартакиады России – 50 процентов;

- победителя, призера Первенства России, Спартакиады учащихся России (финал) – 30 процентов;

- победителя, призера Чемпионата Северо-Западного федерального органа – 30 процентов;

- победителя, призера Первенства Северо-Западного федерального органа – 20 процентов;

- победителя, призера Чемпионата Ленинградской области – 10 процентов;

- победителя, призера Первенства Ленинградской области – 5 процентов.

Персональная надбавка устанавливается по итогам выступления на спортивных соревнованиях в соответствии с официальными протоколами спортивных соревнований, включенных в официальные календарные планы физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, сроком на один год, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной персональной надбавки спортсмен (учащийся-спортсмен) улучшил спортивный результат, размер персональной надбавки увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если спортсмен одновременно является победителем (чемпионом, призером) в соревнованиях различного уровня, персональная надбавка устанавливается по наивысшему показателю. Сложение надбавок не допускается.

По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, персональная надбавка устанавливается с коэффициентом 0,7 к размеру, установленному настоящим пунктом.

По игровым командным видам спорта персональная надбавка устанавливается в расчете на команду с коэффициентом 3 к размеру, установленному настоящим пунктом.

Размер персональной надбавки за подготовку каждого спортсмена высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях устанавливается на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований.

Персональная надбавка устанавливается тренерскому персоналу, непосредственно осуществляющему спортивную подготовку спортсмена на основании распорядительного акта о зачислении лица в учреждение для прохождения спортивной подготовки в рамках государственного задания за счет бюджетных ассигнований бюджета Ленинградской области или договора об оказании услуг по спортивной подготовке за счет средств физических и (или) юридических лиц.

Принадлежность главных тренеров к спортсмену высокого класса определяется на основании утвержденных в установленном порядке списков кандидатов в спортивные сборные команды Ленинградской области по виду спорта (в год, когда спортсмен показал высокие результаты), где тренерский состав указан как личный тренер спортсмена, показавшего высокие результаты по итогам выступления на спортивных соревнованиях.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени;

-при достижении спортсменом высоких результатов по итогам выступления на спортивных соревнованиях – со дня достижения соответствующих результатов.

7.12.2.5. За интенсивность и высокие результаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного рабочего процесса.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются ежегодно приказом руководителей учреждений в процентах к должностным окладам работников, либо в абсолютном размере.

7.12.2.6. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, 9 месяцев, год).

В случае, сложившейся экономии фонда оплаты труда работников учреждений, средства направляются на выплату премии по итогам работы в соответствии с положением о премировании работников учреждений.

Все виды стимулирующих выплат, установленных настоящим разделом, исчисляются от должностного оклада, суммируются и выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работников за истекший месяц. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом Учреждений.

Тарификационный список работника
 (полное наименование учреждения)
 по состоянию на _____ г.

№ пп	Показатели		
1	Фамилия, имя, отчество		
2	Наименование должности		
3	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)		
4	Размер должностного оклада в соответствии с квалификационным уровнем		
5	Размер оклада в зависимости от объема работы (стр. 3 х стр. 4)		
6	Спортивное, почетное звание*		
6.1.	Процент		
6.2.	сумма		
7	Компенсационные выплаты в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда*		
7.1.	Процент		
7.2.	сумма		
8.	Квалификационная категория*		
8.1.	Процент		
8.2.	Сумма		
9	Стаж непрерывной работы		
9.1.	Процент		
9.2.	Сумма		
10	Персональная надбавка за подготовку каждого спортсмена высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях*		
10.1.	ФИО спортсмена (сборная команда по...), соревнование д.м.г., занятое место*	Сумма*	Установлена* сроком до 201 г.
10.2.	ФИО спортсмена (сборная команда по...), соревнование д.м.г., занятое место	Сумма	Установлена сроком до 201 г.
11.	За интенсивность и высокие результаты		
11.1.	Процент		
11.2.	Сумма		
Всего оплата труда в месяц			

- Если выплата за какой то показатель не выплачивается, в графах ставятся прочерки

ФИО, ДОЛЖНОСТИ, ПОДПИСИ ТАРИФИКАЦИОННОЙ КОМИССИИ

Ознакомлен _____ Ф.И.О работника
 подпись

Примерная форма сводного плана комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель органа исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение

Руководитель учреждения, осуществляющего спортивную подготовку

_____ Ф.И.О.
" ____ " _____ 201__ года

_____ Ф.И.О.
" ____ " _____ 201__ года

СВОДНЫЙ ПЛАН КОМПЛЕКТОВАНИЯ

наименование учреждения, осуществляющего спортивную подготовку

Вид спорта						
Этап подготовки - период занятий на данном этапе (в годах)	Количество занимающихся	Количество групп	Норма часов работы с группой	Расчетный коэффициент		ИТОГО ставок
				Для первых тренеров	Для вторых тренеров	
ВСМ						
ССМ - 3						
ССМ - 2						
ССМ - 1						
Т - 5						
Т - 4						
Т - 3						
Т - 2						
Т - 1						
НП - 2						
НП - 1						
СО						
ИТОГО по виду спорта (отделению)						
ВСЕГО в учреждении						

Заместитель директора _____ / _____
подпись Ф.И.О.

Главный бухгалтер _____ / _____
подпись Ф.И.О.

Сокращения используемые в графе "Этапы подготовки - период занятий на данном этапе": ВСМ - высшего спортивного мастерства, ССМ - совершенствования спортивного мастерства, Т - тренировочный (этап спортивной специализации), НП - начальной подготовки, СО - спортивно-оздоровительный.