

**АДМИНИСТРАЦИЯ ФАЛЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.03.2023

№ 194

пгт Фаленки

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа пгт Фаленки
Фаленского муниципального округа Кировской области**

В соответствии с постановлением главы администрации района от 19.01.2009 № 3 «О разработке правовых актов по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений», администрация Фаленского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации округа:

2.1. От 27.01.2021 № 55 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения спортивной школы пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области».

2.2. От 12.10.2021 № 875 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального округа от 27.01.2021 № 55».

2.3. От 10.10.2022 № 489 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального округа от 27.01.2021 № 55».

3. Опубликовать постановление в информационном бюллетене органов местного самоуправления муниципального образования Фаленский муниципальный округ.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа по социальным вопросам Тестоедову Т.А.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 07.03.2023.

Глава муниципального округа



С.С. Чурин

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального округа
от 29.03.2023 № 194

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа пгт Фаленки
Фаленского муниципального округа Кировской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (с внесенными изменениями от 23.12.2020 № 594-ЗО), постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468), с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1. Настоящее Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа пгт Фаленки Фаленского муниципального округа Кировской области (далее – учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1. Настоящее Положение включает в себя:

3.1.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей по профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам;

3.1.2. размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

3.1.3. размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления;

3.1.4. условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения;

3.1.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

4.1. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждением положения об оплате труда работников учреждения.

5.1. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом администрации муниципального округа по согласованию с финансовым управлением администрации муниципального округа.

6.1. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством, при этом, при повышении окладов (должностных окладов) работников учреждения размеры окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кировской области, содержащими нормы трудового права, настоящим примерным положением.

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных стандартов, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений, утвержденных постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468;

государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. В целях обеспечения качественного оказания государственных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

1.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и уровням квалификации профессиональных стандартов и указаны в приложениях №№ 1-4 к настоящему Положению.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в утверждаемом руководителем учреждения положении об оплате труда работников учреждения и должны быть не ниже рекомендуемых минимальных размеров, указанных в настоящем примерном положении (далее – оклад (должностной оклад)).

1.7. Оплата труда тренерского состава, тренерско-преподавательского состава учреждения (по должностям: тренер-преподаватель, тренер) включает в себя должностные оклады, рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.7.1. Размеры должностных окладов тренерско-преподавательского состава с учетом учебно-тренировочной нагрузки (тарификации) рассчитываются по следующим формулам:

1.7.1.1. При установлении в учреждении системы нормирования труда с использованием метода по выработке рабочего времени («почасовой»

метод), размер должностного оклада с учетом учебно-тренировочной нагрузки (тарификации) определяется по формуле:

$$\text{ДОн} = \text{ДО} \times \text{Кн} / 18 \text{ час.}, \text{ где:}$$

ДОн – должностной оклад с учетом учебно-тренировочной нагрузки (рублей);

ДО – должностной оклад, предусмотренный положением об оплате труда учреждения;

Кн – количество часов в неделю, проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) - тренировочных занятий;

18 час – количество часов учебно-тренировочных занятий в неделю на ставку заработной платы.

1.7.1.2. При установлении в учреждении системы нормирования труда с использованием метода по количеству обучающихся, по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, которые закреплены за тренером-преподавателем, в соответствии с тарификацией («подушевой» метод) размер должностного оклада с учетом учебной нагрузки (тарификации) определяется по формуле:

$$\text{ДОн} = \text{ДО} \times (\text{n}_1 \times \text{k}_1 \times \text{v}_1 + \text{n}_2 \times \text{k}_2 \times \text{v}_2 + \dots + \text{n}_n \times \text{k}_n \times \text{v}_n) / 100 \times \text{Ks}, \text{ где:}$$

ДОн – должностной оклад с учетом учебной нагрузки (рублей);

ДО – должностной оклад, предусмотренный положением об оплате труда учреждения;

n₁, n₂, ... n_n – количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k₁, k₂ ... k_n – расчетные нормативы за подготовку одного обучающегося по каждому этапу (периоду) подготовки в соответствии с таблицей 1;

v₁, v₂, ... v_n – коэффициенты участия тренера в реализации учебно-тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с обучающимся по каждому этапу подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

Ks – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

1.7.1.3. при установлении в учреждении системы нормирования труда с использованием метода по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) размер должностного оклада с учетом учебной нагрузки определяется по формуле:

$$\text{ДОн} = \text{ДО} \times (\text{g}_1 \times \text{r}_1 \times \text{v}_1 + \text{g}_2 \times \text{r}_2 \times \text{v}_2 + \dots + \text{g}_n \times \text{r}_n \times \text{v}_n) \times \text{Ks}, \text{ где:}$$

ДОн – должностной оклад с учетом учебной нагрузки (рублей);

ДО – должностной оклад, предусмотренный положением об оплате труда учреждения;

g_1, g_2, \dots, g_{nu} – количество групп подготовки по каждому этапу подготовки;
 $r_1, r_2 \dots r_n$ – расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу подготовки, устанавливаемые в положении об оплате труда работников учреждения с учетом требований федеральных стандартов спортивной подготовки по соответствующим видам спорта;

v_1, v_2, \dots, v_n – коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

K_s – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

Таблица 1

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов
за подготовку одного обучающегося

Этап подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного обучающегося
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	39
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	24
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Свыше двух лет	15
	До двух лет	9
Этап начальной подготовки	Свыше года	6
	До одного года	3
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (K_s) составляет:

для всех видов спорта (спортивных дисциплин), кроме указанных ниже – 1,0;

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

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

для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми – 0,8;

для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Кировской области – от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким из следующих показателей:

отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Кировской области по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Кировской области не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

1.7.2. Учреждение вправе использовать одновременно разные системы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей по различным видам спорта (спортивным дисциплинам) и на различных этапах спортивной подготовки.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

2.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, уровням квалификации профессиональных стандартов или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.5. В учреждениях могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

2.5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от

нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда за фактически отработанное время в этих условиях.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Оплата труда в повышенном размере работников учреждения устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

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

Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, к заработной плате применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и секретариата Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР» (далее – районный коэффициент).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

2.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.5.3.1. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.5.3.2. Выплаты за сверхурочную работу осуществляются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.3.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.3.4. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются работнику в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер выплаты составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, предусмотренными положением об оплате труда работников учреждения, с учетом занимаемой штатной единицы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам или в

абсолютных размерах, за исключением выплаты за наличие квалификационной категории (классности), предусмотренной подпунктом 3.8.5 настоящего Положения, которая устанавливается к должностному окладу с учетом учебно-тренировочной нагрузки.

3.6. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами учреждения с обязательным указанием причины.

3.7. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при его наличии (принцип прозрачности).

3.8. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в размере до 150 процентов на определенный период, не превышающий одного календарного года, за выполнение следующих показателей:

– выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки (критерий - доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы);

– качество спортивной подготовки (критерий - доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание));

– за результат участия на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов;

– включение спортсмена в состав спортивных сборных команд Российской Федерации;

– интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- иные показатели, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения.

Критерии оценки выполнения показателей, за выполнение которых производится выплата за интенсивность и высокие результаты работы, а также конкретные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты по показателям, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Общий размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учетом всех выполненных работником показателей не должен превышать 150 процентов к окладу (должностному окладу).

3.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

3.8.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений в размере до 150 процентов на определенный период, не превышающий одного календарного года, за выполнение следующих показателей:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы учреждения, например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений (организаций) по профилю деятельности, также за переход в течение года обучающихся (спортсменов) в спортивную школу олимпийского резерва, училище олимпийского резерва, центр спортивной подготовки;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- выполнение государственного задания учреждением на оказание государственных услуг (выполнение работ) в соответствии с перечнями государственных (муниципальных) услуг (работ) в сфере физической культуры и спорта;
- за выполнение иных показателей, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Общий размер выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим подпунктом с учетом всех выполненных работником показателей не должен превышать 150 процентов к окладу (должностному окладу).

3.8.2.2. Выплаты за результативное участие в подготовке обучающегося (спортсмена) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр,

сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях устанавливаются в соответствии с таблицей 2:

а) тренерам-преподавателям (тренерам), непосредственно участвующим в подготовке обучающегося (спортсмена), достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося (спортсмена) в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

б) тренерам-преподавателям (тренерам), ранее участвовавшим (прежде всего первому тренеру-преподавателю (тренеру) в подготовке обучающегося (спортсмена), достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

в) заместителям руководителя учреждения, непосредственно отвечавших за организацию подготовки обучающегося (спортсмена), достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

г) иным работникам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренеру) при подготовке обучающегося (спортсмена), достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях (лицам, участвовавшим в спортивной подготовке, медицинским работникам учреждения).

Стимулирующую выплату предлагается устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного обучающимся (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 стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу) работника, обучающийся (спортсмен) улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

Таблица 2

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты, %		
			Тренерам-преподавателям (тренерам), указанным в подпункте «а» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	Тренерам-преподавателям (тренерам), указанным в подпунктах «б», «в» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	руководителям и иным специалистам, указанным в подпунктах «г», «с» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования (вкл. в ЕКП)	1	до 60	-	-
		2-3	до 40	-	-
		4-6	до 20	-	-
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты, %		
			Тренерам-преподавателям (тренерам), указанным в подпункте «а» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	Тренерам-преподавателям (тренерам), указанным в подпунктах «б», «в» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	руководителям и иным специалистам, указанным в подпунктах «г», «е» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования (вкл. в ЕКП)	1	до 40	-	-
		2-3	до 20	-	-
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты, %		
			Тренерам-преподавателям (тренерам), указанным в подпункте «а» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	Тренерам-преподавателям (тренерам), указанным в подпунктах «б», «в» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения	руководителям и иным специалистам, указанным в подпунктах «г», «е» подпункта 3.8.2.2 настоящего Положения
	(финалы)				
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях (вкл. в ЕКП)	1	до 40	-	-
		2-3	до 20	-	-
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

3.8.3. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций в следующих размерах:

- стаж работы от 1 года до 5 лет – от 3 до 5 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы от 5 до 10 лет – от 5 до 10 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы от 10 до 20 лет – от 10 до 15 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы от 20 до 25 лет – от 15 до 20 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы свыше 25 лет – от 20 до 25 процентов к должностному окладу (окладу);

Порядок исчисления непрерывного стажа работы работников учреждений, дающего право на установление выплат за стаж непрерывной работы, установлен в приложении № 4 к настоящему примерному положению.

3.8.4. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания:

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются работникам:

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания

«Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» в размере от 50 до 100 процентов к должностному окладу (окладу);

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» в размере 40-50 процентов к должностному окладу (окладу);

за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» в размере от 20 до 40 процентов к должностному окладу (окладу);

за ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, в виде персональной надбавки конкретному работнику, в соответствии с действующим в отрасли нормативным правовым актом и коллективным договором, действующим в учреждении, а также за наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта;

за другие ведомственные награды и звания Министерства спорта Российской Федерации, за ведомственные награды и звания Законодательного Собрания Кировской области, Правительства Кировской области, министерства - в размере от 10 до 20 процентов к окладу (должностному окладу).

Данная стимулирующая выплата устанавливается работнику со дня присвоения звания или вручения награды.

При наличии у работника нескольких оснований выплата производится по основанию, по которому предусмотрен наибольший размер выплаты.

3.8.5. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).

Выплаты за квалификационную категорию (классность) устанавливаются работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры выплаты за наличие квалификационной категории (классности) указаны в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование	Размер выплаты, в % _{от.ок.}
	Для работников тренерского, тренерско-преподавательского состава, инструкторов-методистов, инструкторов по спорту, имеющих квалификационную категорию:	
1	высшая квалификационная категория	до 80
2	первая квалификационная категория	до 50
3	соответствие занимаемой должности	до 30

	Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, имеющих классность	
1	II класс	до 10
2	I класс	до 20

3.8.6. Повышающие коэффициенты

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада) работника и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

3.8.6.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности работникам учреждения по уровням квалификации.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по уровням квалификации указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,03
1.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,05
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
2.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
2.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
2.3.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
3.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,03
3.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,05
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
4.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
4.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
4.3.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
4.4.	4-й квалификационный уровень	до 0,20
5.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
5.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1

5.3.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
5.4.	4-й квалификационный уровень	до 0,2
5.5.	5-й квалификационный уровень	до 0,25
6.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
6.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
6.2.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
7.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
7.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
7.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
8.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
8.1.	1-й квалификационный уровень	до 0,05
8.2.	2-й квалификационный уровень	до 0,1
8.3.	3-й квалификационный уровень	до 0,15
8.4.	4-й квалификационный уровень	до 0,2
9.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Тренер»	
9.1.	5 уровень квалификации	до 0,1
9.2.	6 уровень квалификации	до 0,15
9.3.	7 уровень квалификации	до 0,20
9.4.	8 уровень квалификации	до 0,25
10.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Тренер-преподаватель»	
10.1.	6 уровень квалификации	до 0,15
10.2.	7 уровень квалификации	до 0,20

3.8.6.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению учитывает особенности функционирования учреждения и устанавливается работникам учреждений, имеющих в соответствии с действующим законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, в размере 0,15 к окладу (должностному окладу).

3.8.6.3. Персональные повышающие коэффициенты.

3.8.6.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается молодым специалистам в размере 0,5 и их наставникам в размере 0,15.

К молодым специалистам относятся работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение.

Выплата осуществляется в течение первых четырех лет работы.

3.8.6.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в размере 0,2.

3.8.6.3.3. К ставкам заработной платы тренеров-преподавателей (тренеров) этапа начальной подготовки (НП) и учебно-тренировочного этапа до двух лет (УТЭ) рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент в размере 0,05 к окладу (должностному окладу) за сохранность контингента,

сохранение здоровья обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку).

3.8.6.3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться в иных случаях, не указанных в подпунктах 3.8.6.3.1-3.8.6.3.3. настоящего Положения и предусмотренных локальным нормативным актом учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу – 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

При установлении стимулирующих выплат следует учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам обучающихся, установленным в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

3.8.7. Премияльные выплаты.

Премияльные выплаты устанавливаются с целью поощрения работников учреждения:

– за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

– за общие результаты в работе по итогам определенного периода (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

– за участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных заданий, не входящих в круг его должностных обязанностей.

Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда.

Максимальным размером премия не ограничена.

Конкретный размер премии работникам определяется приказом руководителя учреждения.

Конкретный размер премии работникам за общие результаты в работе определяется по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника, с учетом личного вклада каждого работника учреждения в общие результаты работы.

Лицам, проработавшим неполный отчетный период, и уволившимся из учреждения, премия не выплачивается.

Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном оплачиваемом и дополнительных оплачиваемых отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при исчислении премии.

К показателям депремирования относятся:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, требований охраны труда, правил и порядка действий при угрозе или совершении террористических актов и иных чрезвычайных ситуаций;

- невыполнение приказов и распоряжений непосредственного руководителя;

- нарушение финансовой и налоговой дисциплины;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- иные показатели, устанавливаемые учреждением.

При установлении премиальных выплат за общие результаты в работе по итогам определенного периода оценка деятельности каждого работника определяется на основании показателей эффективности деятельности работника, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и администрацией муниципального округа.

3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего примерного положения.

5. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с подразделом 3 раздела 2 настоящего примерного положения, за исключением повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению.

6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок и условия их установления утверждаются правовым актом администрации муниципального округа.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовым актом Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

8. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением главы администрации Фаленского района от 19.01.2009 № 3 «О разработке правовых актов по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения представляется учреждением ежегодно и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

5. Другие вопросы оплаты труда

1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, выделенных из муниципального бюджета на оплату труда.

Объем фонда оплаты труда работников учреждения, формируемый за счет средств муниципального округа, устанавливается Учредителем на календарный год.

Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (выполняемых работ).

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

2. Штатное расписание учреждения и тарификационные списки тренерского-преподавательского состава учреждения утверждаются руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

3. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

4. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей.

5. В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом районного коэффициента, то указанному работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента.

6. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

7. При разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в учреждении рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности.

8. Оплату труда тренеров-преподавателей (тренеров) рекомендуется производить с учетом учебно-тренировочной (тренерской) нагрузки (тарификации).

В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа с обучающимися (спортсменами) этапов ССМ и ВСМ, объем учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

При установлении, в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени:

для тренеров рекомендуется устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. При работе по совместительству до 18 часов в неделю;

для тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать продолжительность рабочего времени исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. При работе по совместительству не более 18 часов в неделю (непосредственно учебно-тренировочной работы 12 часов).

Рабочее время тренера-преподавателя (тренера) состоит не только из фактически отработанного времени с обучающимися (спортсменами) (непосредственно учебно-тренировочной работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера-преподавателя (тренера)).

Тренерам-преподавателям (тренерам) рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно учебно-тренировочной работы 18 часа в неделю.

Норма часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах. Непосредственная учебно-тренировочная работа может включать в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и

иные мероприятия, согласно дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, утвержденных в учреждении.

За учебно-тренировочную работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной учебно-тренировочной (тренерской) работы исходя из установленной учебно-тренировочной нагрузки.

В рабочее время тренеров-преподавателей (тренеров) кроме непосредственно учебно-тренировочной работы, включается иная работа: индивидуальная работа с обучающимися (спортсменами), научная, творческая, 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 спортивных, и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (спортсменами), участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя (тренера) определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно учебно-тренировочной и иной работы тренера-преподавателя (тренера) в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом дополнительной образовательной программы спортивной подготовки (программы спортивной подготовки), специальности и квалификации работника.

В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения учебно-тренировочной нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением учебно-тренировочной нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебно-тренировочной нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Под учебно-тренировочной нагрузкой работников предлагается понимать непосредственно педагогическую (тренерскую) работу, выполняемую во взаимодействии с обучающимися (спортсменами) по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Объем учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема учебно-тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных) и (или) дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

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

При определении объема учебно-тренировочной нагрузки работников на следующий год (учебно-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 спортсменов, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной (тренировочной) нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной (тренировочной) нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на учебно-тренировочном этапе, этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по хореографии (акробатике) с учетом специфики вида спорта, а также на всех этапах спортивной подготовки к работе с обучающимися могут привлекаться иные специалисты (аккомпаниаторы, звукорежиссеры (при условии их одновременной работы с обучающимися)).

В видах спорта, включающих различные спортивные дисциплины по видам спорта, допускается привлечение дополнительного тренера-преподавателя с учебно-тренировочного этапа.

Оплата труда дополнительного тренера-преподавателя не должна превышать 50% от размера норматива оплаты труда, установленного тарификационной нагрузкой основному тренеру-преподавателю (тренеру).

В связи с производственной необходимостью (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные), с письменного согласия работника, допускается проведение учебно-тренировочных занятий по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки одновременно с обучающимися (спортсменами) из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки обучающихся (спортсменов) не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

Допускается проведение учебно-тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно с обучающимися (спортсменами) этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной учебно-тренировочной нагрузки определяется исходя из объема учебно-тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

9. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Оказание материальной помощи работникам производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда один раз в течение календарного года, рекомендуемый размер материальной помощи – не более двух должностных окладов в год.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи может производиться в следующих случаях:

смерть близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождение ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

несчастные случаи с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установление инвалидности, получение профессионального заболевания;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет;

в связи с выходом на пенсию.

10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 процентов.

Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается правовым актом Учредителя.

Приложение № 1

к Положению

Размеры
минимальных должностных окладов
по должностям тренер-преподаватель

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
6 уровень квалификации	11115
7 уровень квалификации	

Примечание: перечень должностей работников физической культуры и спорта в настоящем приложении установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2020 № 952н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель».

Размеры
минимальных должностных окладов
по должностям тренер

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
5 уровень квалификации	11115
6 уровень квалификации	
7 уровень квалификации	
8 уровень квалификации	

Примечание: перечень должностей работников физической культуры и спорта в настоящем приложении установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2019 № 191н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер».

Размеры
минимальных окладов
по общеотраслевым профессиям рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5082
2 квалификационный уровень	

Размеры
минимальных должностных окладов
по общеотраслевым должностям руководителей,
специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5255
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы работников учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных администрации муниципального округа, дающего право на установление выплат за стаж непрерывной работы

1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет, засчитывается:

время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;

время обучения работников физической культуры и спорта, образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с физкультурно-спортивными организациями и организациями и (или) образовательными организациями, осуществляющими деятельность в области физической культуры и спорта;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях и организациях физической культуры и спорта стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР.

В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в организациях, указанных в пункте 1 настоящего примерного порядка. При этом перерыв между указанными периодами не должен превышать трех месяцев.

При временном замещении выплата за стаж непрерывной работы начисляется к должностному окладу по основной работе.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, а также увеличение ее размера, осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа работы.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при учреждении. Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы является трудовая книжка, а также иные документы, подтверждающие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение данной выплаты.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.
