

АДМИНИСТРАЦИЯ АСБЕСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.01.2021

21-ПА

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Асбестовского городского округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» (с изменениями), на основании постановления администрации Асбестовского городского округа от 13.09.2017 № 540-ПА «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий Асбестовского городского округа», постановления администрации Асбестовского городского округа от 28.01.2016 № 43-ПА «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа», принимая во внимание Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос, в целях совершенствования условий оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта, руководствуясь статьями 27, 30 Устава Асбестовского городского округа, администрация Асбестовского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Асбестовского городского округа (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Асбестовского городского округа от 30.10.2017 № 655-ПА «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Асбестовского городского округа».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2021 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в специальном выпуске газеты «Асбестовский рабочий «Муниципальный вестник» без приложений, разместить полный текст настоящего постановления с приложениями в сетевом издании в сети «Интернет» по адресу (www.arasb.ru) и на официальном сайте Асбестовского городского округа (www.asbestadm.ru).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя главы администрации Асбестовского городского округа Л.И. Кирьянову.

Глава
Асбестовского городского округа

Н.Р. Тихонова

Приложение
к постановлению администрации
Асбестовского городского округа
от 18.01.2020 № 21-ПА

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений физической
культуры и спорта, подведомственных администрации
Асбестовского городского округа**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» (с изменениями), на основании постановления администрации Асбестовского городского округа от 13.09.2017 № 540-ПА «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий Асбестовского городского округа», принимая во внимание Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос, и включает в себя:

- 1) общие положения
- 2) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;
- 3) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- 4) условия оплаты труда тренерско – инструкторского состава учреждений;
- 5) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

б) перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Асбестовского городского округа (далее - учреждение), разрабатываются на основании Положения и утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

д) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций

Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

и) мнения представительного органа работников;

к) порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых руководителем с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3. Приведенные в Положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) является гарантированной (базовой) частью оплаты труда и составляет не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

5. Перечень должностей относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений согласовывается с учредителем с предоставлением письменных пояснений.

6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с администрацией Асбестовского городского округа, в лице главы Асбестовского городского округа и включают в себя все должности руководителей, специалистов и рабочих данных учреждений.

В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

7. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за работу в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, представлен в приложении № 1 к Положению.

8. Размер заработной платы в месяц работников учреждений, полностью отработавшего за этот период рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, или минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области региональным соглашением.

9. При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на:

а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, утверждаемых в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны работникам только данного учреждения, а также обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). При этом минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусмотренные Положением, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров для установления учреждениями фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения;

б) закрепление в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретной трудовой функции, условий оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц);

в) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения;

г) наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого органа));

е) необходимость внесения изменений в трудовые договоры с работниками (заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

ж) нецелесообразность внесения в локальные нормативные акты положений, дублирующих нормы Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

10. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|--|--|
| 1 | Должности работников физической культуры и спорта первого уровня | |
| 2 | 1 квалификационный уровень | 6973 |
| 3 | 2 квалификационный уровень | 7786 |
| 4 | Должности работников физической культуры и спорта второго уровня | |
| 5 | 1 квалификационный уровень | 8599 |
| 6 | 2 квалификационный уровень | 9413 |
| 7 | 3 квалификационный уровень | 10342 |
| 8 | Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня | |
| 9 | 1 квалификационный уровень | 11388 |
| 10 | 2 квалификационный уровень | 12434 |
| 11 | Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня | |
| 12 | 1 квалификационный уровень | 13480 |

12. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с таблицей 2.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|--|--|
| 1 | Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня | |
| 2 | 1 квалификационный уровень | 6275 |
| 3 | Средний медицинский и фармацевтический персонал | |
| 4 | 1 квалификационный уровень | 7786 |
| 5 | 3 квалификационный уровень | 9413 |
| 6 | 4 квалификационный уровень | 10342 |
| 7 | 5 квалификационный уровень | 11388 |
| 8 | Врачи и провизоры | |
| 9 | 2 квалификационный уровень | 12434 |
| 10 | Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор) | |
| 11 | 1 квалификационный уровень | 16616 |

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в соответствии с таблицей 3.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|--|--|
| 1 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 7786 |
| 2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 9413 |
| 3 | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 10342 |

14. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с таблицей 4.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни общеотраслевых профессий рабочих | Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|--------------|---|--|
| 1. | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | |
| 2. | 1 квалификационный уровень | |
| 3. | 1 квалификационный разряд | 4648 |
| 4. | 2 квалификационный разряд | 5113 |

| | | |
|-----|---|------|
| 5. | 3 квалификационный разряд | 5578 |
| 6. | Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | |
| 7. | 1 квалификационный уровень | |
| 8. | 4 квалификационный разряд | 6158 |
| 9. | 5 квалификационный разряд | 6740 |
| 10. | 2 квалификационный уровень | |
| 11. | 6 квалификационный разряд | 7437 |
| 12. | 7 квалификационный разряд | 8134 |
| 13. | 3 квалификационный уровень | |
| 14. | 8 квалификационный разряд | 8947 |

Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

15. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с постановлением администрации Асбестовского городского округа от 28.01.2016 № 43-ПА «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа» (с изменениями).

16. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется исходя из средней заработной платы работников учреждения с учетом коэффициента за сложность, зависящего от факторов, связанных с масштабом управления и особенностям деятельности учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказом директора, и составляет не более 70 процентов должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

17. Выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

18. Стимулирование руководителей осуществляется в соответствии с Порядком премирования руководителей муниципальных учреждений Асбестовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, предусматривающий размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя заместителей, главного бухгалтера) для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

20. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений возлагается на руководителей учреждений.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРСКО – ИНСТРУКТОРСКОГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЙ

21. Для обеспечения качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ) руководитель учреждения заключает с работниками трудовой договор, основанный на принципах «эффективного контракта» (далее – трудовой договор).

22. В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы следует устанавливать системы оплаты труда тренеров и других работников учреждений, включая ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников, с учетом мнения представительного органа работников.

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

В состав рабочего время тренеров учреждений включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных

и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

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

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

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику на определенный период, устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работнику, установленный на определенный период, не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп в соответствии с локальным актом учреждения.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) следует сохранять преемственность работников 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 тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений.

24. Тарификация специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки с несколькими группами спортсменов, в том числе и одновременно, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе занимающихся. При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарификации работы специалистов с одной и той же группой занимающихся, закрепленных за специалистом соответствующим распорядительным актом организации (приказом руководителя). Рекомендуется тарификацию работников составлять ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона.

Планирование участия тренеров и (или) других специалистов, участвующих в программах спортивной подготовки, производится с учетом следующих особенностей:

а) работа по тренировочному плану одного тренера или специалиста с группой спортсменов в течение всего спортивного сезона;

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими работниками организации, с учетом

специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Комплектование групп спортивной подготовки, а также планирование тренировочных занятий (по объему и интенсивности тренировочных нагрузок разной направленности) осуществляются в соответствии с требованиями раздела V федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта по гендерным и возрастным особенностям развития, с соблюдением следующих условий:

- разница в возрасте (не более 2-х лет) и уровне подготовки занимающихся не превышает двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

- не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

- не превышен максимальный количественный состав объединенной группы, (максимальный состав объединённой группы и количество часов определяется по группе, имеющей меньший показатель наполняемости согласно утверждённой программе спортивной подготовки по виду спорта).

При комплектовании групп по этапам спортивной подготовки возможно объединение в расписание тренировочных занятий и в тарификацию тренерского состава, занимающихся в смежных группах (объединение групп), с пропорциональным изменением оплаты труда тренеру.

В этом случае коэффициент за одного занимающегося определяется в соответствие с этапом подготовки и группой, в которую зачислен спортсмен, количество часов в неделю определяется по вышестоящей группе.

В случае недостаточности наполняемости групп в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, оплата труда тренерам производится по количеству фактически занимающихся, из расчета норматива наполняемости групп.

При расчете нагрузки при работе двух и более тренеров и (или) других специалистов с одной и той же группой спортсменов производится методом деления часов, отведённых на каждый из разделов тренировочного плана (ОФП, СФП, ТТП, теоретическая подготовка, участие в соревнованиях и контрольных упражнениях, восстановительные мероприятия, медицинское обследование) и закрепления часов соответствующих разделов тренировочного плана за разными специалистами.

25. Объем тренировочных занятий инструктора по спорту определяется ежегодно на начало тренировочного периода, формируется исходя из количества часов по годовому плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении.

Инструкторам по спорту, осуществляющим спортивно-оздоровительную работу, объем часов тренировочных занятий за ставку заработной платы (при 40-часовой рабочей неделе) следует устанавливать не менее 20 часов в неделю.

В состав рабочего времени инструкторов по спорту, осуществляющих спортивно-оздоровительную работу, включается проведение тренировочных занятий по утвержденным программам с учетом возрастного состава групп,

индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами физкультурных и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

26. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть установлено по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Глава 5. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

29. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

30. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

31. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.

33. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

34. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

35. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

36. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

37. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие);
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) повышающий коэффициент специфики работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

38. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности приведен в таблице № 5.

Таблица № 5

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА
К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ) ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

| Квалификационные уровни | Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) |
|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа | |
| «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | 0,2 |
| Профессиональная квалификационная группа | |
| «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | 0,2 |
| 3 квалификационный уровень | 0,3 |
| 4 квалификационный уровень | 0,4 |
| 5 квалификационный уровень | 0,5 |
| Профессиональная квалификационная группа | |
| «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | 0,2 |
| 3 квалификационный уровень | 0,3 |
| 4 квалификационный уровень | 0,4 |
| 5 квалификационный уровень | 0,5 |
| Профессиональная квалификационная группа | |

| «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | |
|---|-----|
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | 0,2 |
| 3 квалификационный уровень | 0,3 |

39. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы медицинским работникам, по должностям работников физической культуры и спорта: «тренер», «тренер по адаптивной физической культуре и спорту», «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций», «инструктор-методист по адаптивной физической культуре», включая должности по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», могут устанавливаться в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в порядке, установленном законодательством.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,8;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,5;
- 3) работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,3.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

40. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы может применяться в отношении работников учреждений, включенных в список организаций, осуществляющих спортивную подготовку и использующих в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, утвержденный приказом Министерства спорта Российской Федерации в установленном порядке.

Повышающий коэффициент специфики работы может быть установлен в размере до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

41. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений могут быть применены повышающие коэффициенты за наличие спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград.

По должностям «тренер» и «тренер по адаптивной физической культуре и спорту», могут применяться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, представленные в таблицах № 6, № 7 Положения, устанавливаются за подготовку одного занимающегося с учетом количества занимающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры нормативов могут быть пропорционально уменьшены в зависимости от финансовых возможностей муниципального учреждения.

Таблица 6

МАКСИМАЛЬНО ПРЕДЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

| п/п | Этапы спортивной подготовки | Продолжительность этапов (год) | Максимально предельный рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы тренера за подготовку одного воспитанника | |
|-----|--|---------------------------------------|---|------|
| | | | группы видов спорта ¹ | |
| | | | I | II |
| 1 | Начальной подготовки | до года | 0,03 | 0,03 |
| | | свыше года | 0,06 | 0,05 |
| 2 | Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | начальной специализации (Т-1, Т-2) | 0,09 | 0,08 |
| | | углубленной специализации (Т-3, 4, 5) | 0,15 | 0,13 |
| 3 | Совершенствования спортивного мастерства | до года | 0,24 | 0,21 |
| | | свыше года | 0,28 | 0,24 |
| 4 | Высшего спортивного мастерства | весь период | 0,39 | 0,34 |

¹ В учреждениях рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- 1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
- 2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

- 1) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента к ставке заработной платы тренера за подготовку одного воспитанника может быть установлен в размере на 25 - 50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта;
- 2) кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической и специальной физической подготовке) при условии их одновременной с основным тренером работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Порядок привлечения и оплаты труда второго тренера определяется учреждением.

**МАКСИМАЛЬНО ПРЕДЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ТРЕНЕРА,
ТРЕНЕРА ПО АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ ЗА
ОДНОГО ВОСПИТАННИКА В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА
И СПОРТСМЕНОВ ВЫСОКОГО КЛАССА В ОБЛАСТИ СПОРТА
ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ**

| Этапы спортивной подготовки | Продолжительность этапов (год) | Максимально предельный рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, тренера за подготовку одного воспитанника | | | |
|--|--------------------------------|--|--------------|--|---|
| | | спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата | спорт лиц с интеллектуальными нарушениями |
| Начальной подготовки | до года | 0,067 | 0,028 | 0,067 | 0,033 |
| | свыше года | 0,1 | 0,05 | 0,125 | 0,056 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | до года | 0,167 | 0,074 | 0,222 | 0,085 |
| | второй и третий | 0,333 | 0,125 | 0,333 | 0,167 |
| | свыше 3 лет | 0,37 | 0,185 | 0,55 | 0,222 |
| Совершенствования спортивного мастерства | до года | 0,5 | 0,25 | 0,5 | 0,333 |
| | свыше года | 0,5 | 0,333 | 0,5 | 0,333 |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | 0,55 | 0,45 | 0,55 | 0,45 |

Примечания: На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту другие специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, сурдопереводчики, спортсмены-инструкторы и иные специалисты. На этапах спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта могут привлекаться тренеры по смежным видам спортивной подготовки (акробатике, хореографии, общей физической и специальной физической подготовке и иным видам) при условии их одновременной с основным тренером работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

42. Учитывая наличие утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, принципов формирования нормативно-душевого финансирования, рекомендуется принимать за основу объем тренировочной нагрузки и наполняемость групп, указанных в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта (далее - ФССП). При наличии в ФССП диапазона по показателю «наполняемость групп (человек)» и/или количеству часов тренировочной нагрузки в неделю учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, таблицы 8,9.

Таблица № 8

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНЫЙ
ОБЪЕМ ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ,
ПРИ ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПОРТИВНОЙ
ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА***

| п/п | Этапы спортивной подготовки | Продолжительность этапов (год) | Минимальная наполняемость группы, человек | Оптимальный количественный состав группы, человек* | Максимальный количественный состав группы, человек | Максимальный объем тренировочной нагрузки, часов за неделю* |
|-----|--|---------------------------------------|---|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Начальной подготовки | до одного года (НП-1) | 11 | 14-16 | 25 | 6 |
| | | свыше года (НП-2, 3) | 7 | 12-14 | 20 | 8 |
| 2. | Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | начальная специализация (Т-1, 2) | 7 | 10-12 | 14 | 12 |
| | | углубленная специализация (Т-3, 4, 5) | 7 | 8-10 | 12 | 18 |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------|-------------|---|-----|----|----|
| 3. | Совершенство спортивного мастерства | весь период | 1 | 4-8 | 10 | 24 |
| 4. | Высшего спортивного мастерства | весь период | 1 | 1-3 | 8 | 32 |

*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Примечания: 1) наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» и приказом Министерства спорта Российской Федерации от 21.03.2018 № 244 «Об утверждении Методических рекомендаций о применении нормативов и норм при определении потребности субъектов Российской Федерации в объектах физической культуры и спорта»;

Таблица № 9

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП И
МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ПРИ ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБЛАСТИ СПОРТА
ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ***

| Этапы спортивной подготовки | Продолжительность этапов (год) | Оптимальная наполняемость групп, человек* | | | | Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю), в том числе по индивидуальным планам* |
|-----------------------------|--------------------------------|---|--------------|--|----------------------------|--|
| | | спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата | спорт ментальных инвалидов | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Начальной подготовки | до одного года | 5 | 12 | 5 | 10 | 6 |
| | свыше года | 5 | 10 | 4 | 9 | 9 |

| | | | | | | |
|--|------------------------------|---|-------|---|-------|------------|
| Тренировочный этап | первый год | 4 | 9 | 3 | 8 | 12 |
| | второй и третий год | 3 | 8 | 3 | 6 | 18 |
| | четвертый и последующие годы | 3 | 6 | 2 | 5 | 20 |
| Совершенствования спортивного мастерства | весь период | 2 | 4 - 5 | 2 | 3 - 4 | 24 (до 6) |
| | | | | | | 28 (до 10) |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | 2 | 3 | 2 | 3 | 32 (до 12) |

*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Для проведения занятий на этапах спортивной подготовки в соответствии с ФССП кроме основного тренера по виду спорта допускается привлечение дополнительно второго тренера по общефизической и специальной физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Соотношение объемов тренировочного процесса по видам спортивной подготовки на этапах спортивной подготовки указано в ФССП по соответствующему виду спорта.

43. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за непрерывный стаж работы;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) за совмещение профессий (должностей);
- 5) за расширение зоны обслуживания;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

44. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностных окладов, ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

45. Стимулирующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников учреждений.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

46. Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Порядок исчисления стажа работы устанавливается руководителем учреждения.

47. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда в учреждении.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждений за интенсивность и высокие результаты работы представлены в таблице № 10.

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

| Показатель | Критерий | Рекомендуем ый размер стимулирую щей выплаты, в процентах от оклада (должностног о оклада), |
|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Выполнение программ спортивной подготовки | доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы | до 20 |
| Качество спортивной подготовки | доля занимающихся, получивших спортивный разряд | до 20 |
| Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов | 1-3 места | до 30 |
| Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней | 1-3 места | до 25 |

Примечание. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Количественная оценка критериев устанавливается руководителем учреждения с учетом этапов спортивной подготовки, требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизическим параметрам спортсменов и видов спорта.

Размер норматива оплаты труда работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса в организациях, за интенсивность и высокие результаты работы, представленный в таблице № 10, рекомендуется устанавливать по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на год.

48. Тренерскому составу могут быть установлены стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 11.

Таблица № 11

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ
ТРЕНЕРСКОГО СОСТАВА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ
РАБОТ**

| п/п | Критерии оценки работы | Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, процентов |
|--|---|---|
| На этапе начальной подготовки | | |
| 1 | Сохранность контингента, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе) | до 10 |
| 2 | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | до 10 |
| 3 | Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе) | до 10 |
| 4 | Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку | до 10 |
| На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) | | |
| 5 | Сохранность контингента, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе) | до 10 |
| | Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку | до 10 |

| п/п | Критерии оценки работы | Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, процентов |
|---|--|---|
| 6 | | |
| 7 | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | до 10 |
| 8 | Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | до 20 |
| 9 | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации(устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации) | до 25 |
| 10 | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | до 35 |
| На этапе совершенствования спортивного мастерства | | |
| 11 | Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств) | до 10 |
| 12 | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки) | до 20 |
| 13 | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | до 35 |
| 14 | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации(устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии | до 25 |

| п/п | Критерии оценки работы | Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, процентов |
|---|---|---|
| подтверждающих документов организации) | | |
| На этапе высшего спортивного мастерства | | |
| 15 | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации(устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации) | до 25 |
| 16 | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | до 35 |
| 17 | Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки) | до 25 |

49. Размер норматива оплаты труда тренеров и иных специалистов за результативную подготовку спортсмена, показавшего высокий результат, представленный в таблице № 11 следует устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Повышенный персональный повышающий коэффициент тренерам и иным специалистам может быть установлен при условии участия не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов.

Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, могут быть установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

Тренерам и иным специалистам учреждений, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период

проведения ГТО, могут быть установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Тренеры и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх.

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

50. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад, в работу коллектива исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется премирование работников учреждений.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

51. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах:

1) за отраслевые нагрудные знаки «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - до 20 процентов;

2) за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России» - до 30 процентов;

3) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», отраслевые государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - до 40 процентов.

Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, нагрудные знаки производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

52. В целях укрепления кадрового состава работникам муниципального учреждения может устанавливаться стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- 1) при стаже работы от 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- 2) при стаже работы от 5 до 10 лет - до 10 процентов;
- 3) при стаже работы от 10 до 15 лет - до 15 процентов;
- 4) при стаже работы от 15 до 20 лет - до 20 процентов;
- 5) при стаже работы свыше 20 лет - до 25 процентов.

53. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает на момент наступления оснований таких выплат:

при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в данном учреждении;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

54. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

57. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях договора гражданско-правового характера, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

58. Работникам учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, могут быть установлены стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) до 20 процентов.

59. Стимулирующие выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

60. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь за счет экономии средств фонда оплаты труда, в том числе от приносящей доход деятельности учреждения.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для данной выплаты.

Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

61. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

62. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель вправе приостановить выплату стимулирующих выплат (надбавок), уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений физической
культуры и спорта
подведомственных
администрации
Асбестовского городского
округа

Перечень

должностей работников учреждений, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа

1. Должности руководителей структурных подразделений учреждений:
 - 1) заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) отделом, отделением, сектором, службой, участком и другими структурными подразделениями учреждения;
 - 2) директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.
2. Должности специалистов и служащих, в том числе главные специалисты в отделах, отделениях и должности, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий» или внутридолжностная категория.
3. Должности работников физической культуры и спорта.
4. Должности медицинских и фармацевтических работников.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии.