

**Согласовано**  
Министр физической культуры  
и спорта Ставропольского края



  
\_\_\_\_\_ **Б.В. Семеняк**  
«    » \_\_\_\_\_ 2023 г.

**Утверждено**  
Приказом № 46/09  
от « 25 » июня 2023 г.  
Директор ГБУ ДО СК  
«СШОР дзюдо и самбо»



  
\_\_\_\_\_ **М.А. Пащиков**  
« 25 » июня 2023 г.

**Положение об оплате труда работников  
государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования Ставропольского  
края «Спортивная школа олимпийского резерва  
дзюдо и самбо»**

«Согласовано»  
Представитель трудового коллектива  
ГБУ ДО СК «СШОР дзюдо и самбо»

  
\_\_\_\_\_ **В.М. Наумкин**  
« 25 » июня 2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва дзюдо и самбо» разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 30 апреля 2021 г. № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 июня 2022 г. № 1643-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации на всех уровнях публичной власти Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края»;

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 от 23 декабря 2022 г. (протокол № 11).

«Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края», утвержденным приказом министерства физической культуры и спорта Ставропольского края от 16.02.2023 г. № 88/01-01.

Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

Приказом министерства просвещения Российской Федерации (Минпросвещения России) от 27.07.2022 г. № 623 «Об утверждении порядка признания лиц, переведенных на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющих квалификационные категории тренеров, лицами, имеющими квалификационные категории педагогических работников»;

Приказом Минспорта России от 07.07.2022 N 575 "О внесении изменений в требования к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, утвержденные приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999»;

Приказом Минспорта России от 03.08.2022 N 634 "Об особенностях организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки»

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представителя трудового коллектива учреждения;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением;

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения (положения о премировании, о материальной помощи и иные локальные акты, регулирующие оплату труда), принимаются работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представителем трудового коллектива, а так же с министерством физической культуры и спорта Ставропольского края.

1.4. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию с министерством физической культуры и спорта Ставропольского края и включает в себя все должности работников Учреждения. Размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с представителем трудового коллектива.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению руководителя Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно настоящего Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно настоящего Положения.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.9. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель Учреждения.

1.10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения.

1.11. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, руководителей учреждения и среднемесячной заработной

платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, руководителя Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предыдущий календарный год. В случае если средняя заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, превышает установленную кратность (4 раза), то на сумму превышения уменьшаются премиальные выплаты, при их отсутствии выплаты за качество выполняемых работ.

Зарплата руководителя учреждения не может превышать среднюю заработную плату работников более чем в 4 раза.

1.12. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии со статьей 134 ТК РФ и нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

1.13. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда должна составлять не более 40 процентов. Министерство утверждает перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.**

2.1. Зарплата работников состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008г.- № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009г., регистрационный N 13140);

- рабочих общеотраслевых профессий в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий и рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150).

-должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"(Зарегистрировано в Минюсте РФ 21.03.2012 N 23559).

-должностей работников образования в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н (ред. от 23.12.2011) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.05.2008 N 11731), с изменениями, внесенными Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 N 1601н (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31 января 2012 г. N 23068).

В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Согласно постановлению Министерства труда России от 30 июня 2003 г. № 41 тренеры-преподаватели вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы по совместительству тренеров-преподавателей в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер-преподаватель по совместительству, обучающий спортсменов (спортсменов-инструкторов), обучает не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время спортсменов (спортсмен-инструктор) проходит самостоятельно подготовку согласно индивидуальным учебно-тренировочным планам подготовки.

2.3. Система оплаты труда на этапах спортивной подготовки: начальной подготовки, учебно-тренировочном, совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного

мастерства, определяется в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной нагрузки, при применении нормативов за одного спортсмена, по фактической численности спортсменов в группе, в пределах установленного максимального количества, в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программы спортивной подготовки.

Для повышения эффективности учебно-тренировочного процесса спортсменов, на основании решения руководства и тренерско-преподавательского совета Учреждения, тренеры-преподаватели могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом.

Трудовой вклад каждого тренера-преподавателя в результаты работы коллектива (бригады) определяется с учетом конкретного объема, сложности специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладу в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы. Состав коллектива (бригады) тренеров-преподавателей, и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя Учреждения или приложением к соглашению о сотрудничестве между учреждениями, реализующими дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и иных учреждений, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

### **III. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края**

3.1. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, который устанавливается на основании решения руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Минимальные должностные оклады работников Учреждения, указанные в настоящем разделе.

## Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня (для спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
2 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	инструктор-методист; тренер-преподаватель;	8 372,00
3 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	старшие: инструктор-методист; тренер-преподаватель;	8 906,00

## Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационный	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	4 923,00



уровень	1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений;	
---------	---	--

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля;	6015,00

### Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
<u>1</u> квалификационный уровень	<u>делопроизводитель;</u>	<u>4 443,00</u>

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка,

		руб.
1 квалификационный уровень	экономист; юрисконсульт;	6844,00
4 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7530,00

### **Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников**

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
2 квалификационный уровень	врач-специалист	7567,00

#### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1.С учетом условий труда и законодательства Российской Федерации работникам Учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не

установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

**Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.**

Работникам государственного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада).

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

За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент:

Выплаты за работу в пустынных и безводных местностях работникам государственных учреждений расположенных в отдельных муниципальных образованиях Ставропольского края, осуществляются в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 25.01.2006 № 3-п «Об установлении работникам государственных учреждений Ставропольского края, расположенных в отдельных муниципальных образованиях Ставропольского края, коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях» в следующих размерах:

1,15 -на территории Арзгирского, Левокумского муниципальных округов и Нефтекумского (за исключением города Нефтекумска) городского округа;

1,1 -на территории Апанасенковского, Буденновского, Курского, Степновского, Туркменского муниципальных округов, Благодарненского городского округа и городе Нефтекумске Нефтекумского городского округа.

Указанные выплаты к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

**Выплаты в сельской местности.**

Размер выплаты тренерам-преподавателям за работу в Учреждении, расположенных в сельской местности – 25 процентов от оклада.

**Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст.3; 2006, N 27, ст.2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст.3640)

#### **Оплата за сверхурочную работу.**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст.3; 2017, N 25, ст.3594).

#### **Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст.3; 2017, N 25, ст.3594).

#### **Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.**

Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах государственного учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника за счет средств на выполнение государственного задания или из приносящей доход деятельности.

Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам работников или абсолютных размерах в соответствии с видами выплат компенсационного характера, в пределах фонда заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством.

## **V. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представителя трудового коллектива на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с мнением представителя трудового коллектива.

5.3. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом

договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников по согласованию с представителем трудового коллектива.

5.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

5.6. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

5.7. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- **за интенсивность и высокие результаты работы;**

За результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и (или) всероссийских спортивных соревнованиях;

Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

тренерам-преподавателям (прежде всего первому тренеру (тренеру-преподавателю), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое Учреждение;

заместителю руководителя Учреждения, непосредственно отвечавших за подготовку спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным специалистам Учреждения (инструкторам-методистам), оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Руководителю такая выплата устанавливается по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, специалистам – на основании приказа директора учреждения.

**Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды), участвующего в соревнованиях**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место за участие или без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от ставки (оклада, должностного оклада) заработной платы: тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды);	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				Тренерско-преподавательскому составу (второй тренер-преподаватель)	иным специалистам
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, 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	1	до 60	до 6	до 3

	официальные международные спортивные соревнования	2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью до 8 спортсменов (команд) включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал), Всероссийская Спартакиада среди сильнейших спортсменов	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, юниоров и юниорок),	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
	Спартакиада молодежи (юниорская) (финалы)	участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юноши и девушки, мальчики и девочки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (юношеская) (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 всеобщие официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

К категории иных специалистов относятся специалисты, указанные в Перечне иных специалистов в области физической культуры и спорта в Российской Федерации и (или) перечне специалистов в области физической культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации, утвержденном приказом Минспорта России от 19 октября 2022 г. N 838 "Об утверждении перечня иных специалистов в



области физической культуры и спорта в Российской Федерации и перечня специалистов в области физической культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.11.2022 N 71083).

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

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

### **Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	До 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	До 40

- **выплаты молодым специалистам и наставникам;**

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются работникам Учреждения в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;
- состоят в трудовых отношениях с Учреждением, осуществляющим спортивную подготовку, на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку.

Устанавливаются следующие стимулирующие надбавки, на основании решения руководителя и в пределах фонда оплаты труда.

- 50% к должностному окладу - молодому специалисту, трудовой стаж которого не превышает 3 лет;
- 50% наставнику.

- **за наличие квалификационной категории работникам устанавливается выплата стимулирующего характера;**

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, рекомендуется применять коэффициент квалификации.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на срок действия квалификационной категории.

Применение всех коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме оплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни.

Коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по коэффициенту к окладу (должностному окладу) предлагается определять путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту к ставке заработной платы

определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической учебно-тренировочной нагрузки на коэффициент.

**Размеры коэффициента квалификации (тренеров-преподавателей, в т.ч. старших) и других специалистов, прошедших аттестацию и имеющих квалификационную категорию**

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	до 0,3 до окончания срока ее действия
первая квалификационная категория	до 0,2 до окончания срока ее действия
вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,1 до окончания срока ее действия
педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на соответствие должности	до 0,05 до окончания срока ее действия

С целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность, устанавливаются надбавки за наличие квалификационной категории медицинским работникам.

Надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих минимальных размерах:

15 процентов - при наличии высшей квалификационной категории;

10 процентов - при наличии первой квалификационной категории;

5 процентов - при наличии второй квалификационной категории.

- **выплаты за стаж работы в отрасли физической культуры и спорта, выслугу лет;**

Стимулирующие выплаты за стаж работы в отрасли физической культуры и спорта, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава Учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж работы в отрасли физической культуры и спорта, выслугу лет рекомендуется производить работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных, спортивных Учреждениях и Учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**Размеры стимулирующих выплат за стаж работы в отрасли физической культуры и спорта, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы**

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы
Стаж работы от 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

В стаж работы, выслугу лет в отрасли физической культуры и спорта включается:

- время работы в государственных учреждениях;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением от учреждения для подготовки и дополнительного профессионального образования;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в, то же учреждение;
- время работы на муниципальной и государственной службе в отрасли физической культуры и спорта и образования.

Периоды, включаемые в стаж работы, выслугу лет, дающие право на получение надбавок за стаж работы в отрасли, и их конкретные размеры определяются Учреждением самостоятельно.

При наличии у работника стажа работы в отрасли «Физическая культура и спорт» и одновременно педагогического стажа, доплата за стаж производится по одному из оснований.

Надбавки за стаж работы устанавливаются медицинским работникам в зависимости от стажа работы в учреждениях здравоохранения в следующих

рекомендуемых размерах:

5 процентов оклада (должностного оклада), при стаже непрерывной работы в учреждениях здравоохранения от 3 до 5 лет и 10 процентов при стаже непрерывной работы в учреждениях здравоохранения свыше 5 лет непрерывной работы.

- **выплаты за качество выполняемых работ;**

Выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается работнику Учреждения, по результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии и показатели разрабатываются самостоятельно Учреждением по согласованию с представителем трудового коллектива.

Выплаты за качество выполняемых работ всем работникам Учреждения устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 3-кратного размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Решение об установлении и размер выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается директором Учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, в том числе на основании протокола комиссии по распределению и установлению выплат стимулирующего характера в соответствии с «Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность, эффективность работы и качество выполняемых работ».

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в Плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение Учреждением государственного задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- **выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;**

Размеры выплат за опыт и достижения работниками Учреждения имеющими государственные и ведомственные звания и награды, а также ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы.

**Размеры выплат за опыт и достижения работниками учреждений имеющим юсударственные и ведомственные звания и награды в области физической культуры и спорта**

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
<b>За государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР</b>	
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"	50%
За почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России" "Заслуженный мастер спорта России" "Заслуженный мастер спорта СССР" "Заслуженный тренер СССР"	
За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	
<b>За спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации</b>	
"Мастер спорта России международного класса"	20%
"Гроссмейстер России"	
"Мастер спорта СССР международного класса"	
"Гроссмейстер СССР"	
Нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта"	
<b>За ведомственные награды и звания министерства физической культуры и спорта Ставропольского края</b>	
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры и спорта Ставропольского края»	10%

В случае если работник Учреждения имеет государственные награды, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, спортивные звания и ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, также ведомственные награды и звания министерства физической культуры и спорта Ставропольского края, то выплата устанавливается по наивысшему проценту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

- **выплаты за специализацию;**

Работникам учреждений физической культуры и спорта, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу

(должностному окладу) в размере 15 процентов.

- **премия по итогам работы (месяц, квартал, год):**

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения работникам, может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, год в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением о премировании работников и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (тренировочные и соревновательные мероприятия, подготовка к новому тренировочному сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам также могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, могут производиться выплаты за расширение сферы деятельности, за выполнение работ, не входящих в круг его основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение задач, поставленных руководством на основании распорядительного акта учреждения, где определён размер премиальной, либо иной выплаты.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя Учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере. Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

- **материальная помощь;**

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с

утвержденным «Положением о премировании и об оказании материальной помощи работникам Учреждения».

## **VI. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава**

В расчет оплаты труда тренерско-преподавательского состава предлагается включать должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в Учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Предлагаются следующие варианты методик расчета оплаты труда тренерского состава:

1. При «**почасовом**» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times \text{Кн} / 18 \times \text{S}, \text{ где}$$

**Об** - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения (например: Положением об оплате труда Учреждения, коллективным договором);

**Кн** - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в Учреждении графику (расписанию) учебно-тренировочных занятий;

**S** - коэффициент специализации.

2. При «**подушевом**» методе, который является приоритетным для Учреждения, расчёт оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times (\text{n}_1 \times \text{k}_1 \times \text{v}_1 + \text{n}_2 \times \text{k}_2 \times \text{v}_2 + \dots + \text{n}_n \times \text{k}_n \times \text{v}_n) / 100 \times \text{Ks} \times \text{S}, \text{ где}$$

**Об** - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения;

**n<sub>1</sub>, n<sub>2</sub>, ... n<sub>n</sub>** - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

**k<sub>1</sub>, k<sub>2</sub>, ... k<sub>n</sub>** - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

**v<sub>1</sub>, v<sub>2</sub>, ... v<sub>n</sub>** - коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1);

**Ks** - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

**S** - коэффициент специализации.

3. При «**групповом**» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times (\text{g}_1 \times \text{r}_1 \times \text{v}_1 + \text{g}_2 \times \text{r}_2 \times \text{v}_2 + \dots + \text{g}_n \times \text{r}_n \times \text{v}_n) \times \text{Ks} \times \text{S}, \text{ где}$$



**Об** - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

**g<sub>1</sub>, g<sub>2</sub>, ... g<sub>nn</sub>** - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

**Г<sub>1</sub>, Г<sub>2</sub>, ... Г<sub>n</sub>** - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

**v<sub>1</sub>, v<sub>2</sub>, ... v<sub>n</sub>** - коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

**Ks** - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

**S** - коэффициент специализации.

4. При «рейтинговом» методе расчет должностного оклада (ставки) (**До**) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times \text{R} \times \text{Kn} \times \text{Ks} \times \text{S}, \text{ где}$$

**Об** - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

**R** - расчётная часовая ставка оплаты труда тренера-преподавателя, установленная ему локальными нормативными актами Учреждения с учетом квалификации, опыта работы, достигнутых результатов (рейтинга),

**Kn** - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в Учреждении графику учебно-тренировочных занятий,

**S** - коэффициент специализации.

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) за результативную подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях – до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами (настоящим положением) Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку по дополнительной образовательной программе спортивной подготовки по виду спорта "спортивная борьба" .

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя), спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения (настоящим положением).

**Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки**

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного обучающегося (% от должностного оклада)		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Начальной подготовки	первый год	3	3	3
		второй год	6	5	4
		третий год	6	5	4
		четвертый год	6	5	4
2	Учебно-тренировочный (спортивная специализация)	начальной специализации (до 2-х лет)	9	8	7
		углубленной специализации (свыше 2-х лет)	15	13	11
3	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	39	34	29
4	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40	35

Примечание:

1. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при сохранении в течение двух лет не менее 70 процентов контингента обучающихся.

2. Распределение видов спорта по группам:

к I группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

к II группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также виды спорта (дисциплины), не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, получившие признание международного Олимпийского комитета (имеющие

соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к I-II группам видов спорта.

3. По видам спорта, включенным в I и II группы, для проведения занятий на учебно-тренировочном этапе (этап спортивной специализации) с третьего года подготовки, этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться дополнительные тренеры-преподаватели по смежным видам спорта и другие специалисты в пределах количества часов дополнительной образовательной программы спортивной подготовки.

Дополнительно привлекаемым тренерам-преподавателям устанавливается почасовая система оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер оплаты труда за один час работы дополнительно привлекаемого тренера-преподавателя определяется путем деления его размера оплаты труда, определяемого как для основного тренера-преподавателя в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячное количество рабочих часов, которое определяется путем деления максимального объема тренировочной нагрузки для соответствующего этапа спортивной подготовки в неделю, установленного федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта, на количество рабочих дней в неделю по пятидневной рабочей неделе, затем умножение на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деление полученного результата на количество месяцев в году.

Дополнительно привлекаемым специалистам устанавливается суммированный учет рабочего времени с расчетом среднего заработка, начисляемого в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4. Норматив максимального объема учебно-тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в соответствии федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

5. При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности возможно при соблюдении следующих условий:

- разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2 спортивных разрядов и (или) званий;

- не превышения единовременной пропускной способности спортивного сооружения;

- обеспечения требований по соблюдению техники безопасности.

Максимальная наполняемость учебно-тренировочных групп на этапах спортивной подготовки совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, устанавливается Учреждением

самостоятельно и утверждается приказом директора Учреждения, с учетом федерального стандарта спортивной подготовки.

б. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки устанавливаются федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

---