



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.04.2017

г. Тамбов

№ 382

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту области

В целях реализации Закона области от 05.02.2016 №629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановления администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017) администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту области (далее - Примерное положение) согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту области, внести изменения в положения об оплате труда работников соответствующих учреждений с учетом Примерного положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации области, руководителя аппарата главы администрации области О.О. Иванова.

Глава администрации
области А.В.Никитин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации области
от 25.04.2017 № 382

Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту области, (далее - Положение, Учреждение, Управление) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», письмами Минспорта России от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554 «О направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации», от 27.10.2011 № ПК-02-10/6271 «О направлении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда тренеров-преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва в области спорта инвалидов, в образовательных государственных (муниципальных) учреждениях» и в целях совершенствования оплаты труда работников Учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (за счет всех источников финансового обеспечения);

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансового обеспечения);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

особенности оплаты труда преподавательского состава и работников Учреждения, деятельность которых связана с обеспечением тренировочного процесса;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.

Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Заработная плата работников Учреждения зависит от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. 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, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.8. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, в котором определяются конкретные должностные обязанности работника, условия оплаты труда, компенсационные выплаты, показатели эффективности деятельности и критерии оценки для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. При установлении системы оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом;

применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии).

1.10. Перечень должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала работников Учреждения устанавливается исходя из специфики, типа (вида) Учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала работников Учреждений, утвержденного приказом Управления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты компенсационного характера.

2.1.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ и в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения не может быть установлен ниже размера, установленного для соответствующего квалификационного уровня ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.1.3. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников Учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих:

Наименование должностей	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рубли
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Секретарь, делопроизводитель, кассир, комендант	3000
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3270
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Администратор, инспектор по кадрам, техник, техник-программист, секретарь руководителя, художник	3428
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3770
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, начальник хозяйственного отдела, медсестра, медсестра по массажу	4056

4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"; механик	4340
5 квалификационный уровень	
Начальник смены (участка), начальник гаража	4784
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер, инженер по охране труда, программист, электроник, специалист по кадрам, документовед, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт, инженер-энергетик	4940
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5069
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория, врач	5254
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5326
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты, заместитель главного бухгалтера	5411
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
Начальники отделов, заведующий отделением	5426
2 квалификационный уровень	
Главный (специалист по защите информации, эксперт, диспетчер, механик)	5582
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5996

2.1.4. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

Наименование профессии	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимальной ставки зарботной платы), рубли
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, садовник, сторож (вахтер), уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3000 - 1 разряд 3071 - 2 разряд 3141 - 3 разряд
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3270
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта	3428 - 4 разряд 3570 - 5 разряд
2 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3770 - 6 разряд 3913 - 7 разряд
3 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	4056 – 8 разряд

справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4340 - 9 разряд

2.1.5. Работникам локальным нормативным актом Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

2.1.6. Работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», локальным нормативным актом работодателя устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,2.

При наличии у работника Учреждения двух и более указанных оснований для установления повышающего коэффициента по занимаемой должности выплата повышающего коэффициента производится по одному из них.

2.1.7. Работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается локальным актом Учреждения.

2.1.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.2.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

2.2.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2.4. Основаниями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

интенсивность и напряженность режима работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий, внедрении программ;
объем выполняемых работ;
эффективность и результативность выполняемой работы, в том числе для тренеров, тренеров-преподавателей - результативная подготовка спортсмена (команды);
компетентность в принятии решений.

2.2.5. При назначении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

положительная оценка работы работника со стороны его непосредственного руководителя;

отсутствие замечаний на протяжении продолжительного времени к исполнению трудовых функций работником.

2.2.6. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от стажа непрерывной работы (выслуги лет) в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 5 лет до 10 лет - 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 10 лет до 15 лет - 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 15 лет до 20 лет - 25 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 20 лет - 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Порядок и условия установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения. Определение стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, осуществляется комиссией по определению стажа работы, дающего право на получение такой выплаты. Состав указанной комиссии утверждается руководителем Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, подтверждающие стаж работы, дающий право на установление такой выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет устанавливается локальным нормативным актом Учреждения на основании

протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет.

2.2.7. Для работников Учреждения устанавливается премия:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

2.2.8. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения: работников, подчиненных непосредственно руководителю Учреждения - локальным нормативным актом Учреждения без какого-либо представления; руководителей структурных подразделений Учреждения, иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя; остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.2.9. Основаниями для выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) являются:

выполнение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных Управлением;

добросовестное, качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

2.2.10. При определении размера премии по итогам работы основаниями для его понижения относительно установленного максимального размера являются:

невыполнение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных Управлением;

невыполнение (некачественное выполнение) возложенных на работника должностных обязанностей;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

низкая результативность работы;

недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

2.2.11. Премии не выплачиваются работникам Учреждения за нарушение трудовой дисциплины, при наличии дисциплинарного взыскания, невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.2.12. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) уволенным работникам выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.2.13. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам

выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом Учреждения.

2.2.14. При премировании работников за выполнение особо важных и срочных работ учитываются:

организация и проведение мероприятий, имеющих важное значение для граждан, юридических лиц;

своевременное выполнение (участие в выполнении) на высоком профессиональном уровне задания руководителя, которое отличается срочностью, большим объемом;

высокие результаты по достижению показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения;

качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей работника, но относящегося к реализации функций Учреждения;

выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов;

разработка и применение новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности.

2.2.15. Начисление выплат стимулирующего характера в течение финансового года осуществляется при отсутствии кредиторской задолженности по фонду заработной платы Учреждения.

2.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.3.2. Условия, порядок и конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным

нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

2.3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах.

2.4. Особенности оплаты труда преподавательского состава и работников Учреждения, деятельность которых связана с обеспечением тренировочного процесса

2.4.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) преподавательского состава и работников Учреждения, деятельность которых связана с обеспечением тренировочного процесса:

Наименование должностей	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рубли
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	3000
2 квалификационный уровень	
Спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	3270
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники;	3426;
инструктор по спорту; спортсмен-инструктор,	
инструктор по адаптивной физической культуре	3526
2 квалификационный уровень	
Администратор тренировочного процесса, тренер,	4575;
хореограф;	
инструктор-методист по адаптивной физической культуре,	4675

тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	
3 квалификационный уровень	
Начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного), начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, специалист по подготовке спортивного инвентаря;	4742;
старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	4842
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	4980
2 квалификационный уровень	
Тренер-преподаватель, инструктор-методист, социальный педагог	5040
3 квалификационный уровень	
Старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, педагог-психолог, воспитатель	5207

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012.

2.4.2. Оплата труда тренера-преподавателя в области спорта производится по следующим нормативам за одного занимающегося:

Этап спортивной подготовки	Периоды обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в % от оклада, (должностного оклада))		
		Группа видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,2	2,2	2,2
Начальная подготовка	1 год обучения	3	3	3
	Свыше 1 года обучения	6	5	4

1	2	3	4	5
Учебно-тренировочный	1-2 год обучения	9	8	7
	Свыше 2-х лет обучения	15	13	11
Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	24	21	18
Высшего спортивного мастерства	Весь период	39	34	29

2.4.3. Оплата труда тренера-преподавателя в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья производится по следующим нормативам за одного занимающегося:

Этап спортивной подготовки	Периоды обучения (лет)	Размер норматива оплаты тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в % от оклада (должностного оклада))			
		Спорт слепых	Спорт глухих	Спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	Спорт ментальных инвалидов
1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительный	Весь период	5,6	2,8	6,7	3,3
Начальная подготовка	До года	6,7	2,8	6,7	3,3
	Свыше года	10,0	5,0	12,5	5,6
Учебно-тренировочный	До года	16,7	7,4	22,2	8,5
	Второй и третий год	33,3	12,5	33,3	16,7
	Свыше 3 лет	37,0	18,5	55,0	22,2

1	2	3	4	5	6
Совершенствования спортивного мастерства	До года	50,0	25	50,0	33,3
	Свыше года	50,	33,3	50,	33,3
Высшего спортивного мастерства	Весь период	55,0	45,0	55,0	45,0

2.4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается тренерам, тренерам-преподавателям, в том числе тренерам-преподавателям в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья, за результативную подготовку спортсмена (команды) (далее - выплата за интенсивность и высокие результаты работы) в соответствии с пунктами 2.2.1, 2.2.2 настоящего Положения и с учетом особенностей, установленных пунктами 2.4.5, 2.4.6 и 2.4.7 настоящего Положения.

2.4.5. Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерам, тренерам-преподавателям:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Место, занятое тренируемым спортсменом (командой)	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в % от оклада (должностного оклада))
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 - 3	до 160
		4 - 6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2 - 3	до 100
		4 - 6	до 80
		участие	до 60
1	2	3	4
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40

1	2	3	4
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20
		участие	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20
		участие	-

1	2	3	4
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40
		2 - 3	до 20
		4 - 6	-
		участие	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20
		участие	-

1	2	3	4
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40
		2 - 3	до 20
		4 - 6	-
		участие	-

2.4.6. Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья:

Статус официального спортивного соревнования	Место, занятое тренируемым спортсменом (командой)	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в % от оклада (должностного оклада))	
		паралимпийские, сурдлимпийские виды спорта	прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта
1	2	3	4
Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	До 200	-
	2-3	До 150	-
Чемпионат мира, Европы	1	До 150	До 100
	2	До 140	До 90
	3	До 130	До 80
Кубок мира (финал)	1-3	До 120	До 90
Кубок Европы (финал)	1-3	До 110	До 80
Чемпионат России	1	До 100	До 90
	2	До 90	До 75
	3	До 70	До 70

1	2	3	4
Кубок России (финал)	1	До 80	До 60
Финалы официальных всероссийских Спартакиад, первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийские игры глухих	1-3	До 80	До 70
Первенство мира, Европы	1	До 90	До 80
	2	До 85	До 75
	3	До 80	До 70

2.4.7. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы тренерам, тренерам-преподавателям, в том числе тренерам-преподавателям в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается локальным нормативным актом Учреждения по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом (командой) спортивного результата или с начала финансового года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, 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 вышеуказанной стимулирующей выплаты спортсмен или команда улучшили спортивный результат, размер стимулирующей выплаты рекомендуется соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

2.4.8. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию устанавливаются преподавательскому составу с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию устанавливаются в

следующих размерах:

за высшую квалификационную категорию - 0,30;

за первую квалификационную категорию - 0,20.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», устанавливается в размере 0,20.

Выплата повышающих коэффициентов за квалификационную категорию осуществляется по результатам аттестации тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов, дающих право на установление повышающих коэффициентов.

Работникам, не имеющим квалификационную категорию, но которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

Выплата повышающего коэффициента работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», производится на основании документа, устанавливающего почетное звание, с даты письменного обращения работника. Выплата устанавливается локальным нормативным актом Учреждения и трудовым договором.

2.4.9. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, занятым в специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва, а также на этапе спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства в детско-юношеских спортивных школах и непосредственно работающим с олимпийскими видами спорта. Размер повышающего коэффициента равен 0,15.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам) тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов, его размер равен 0,20.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Управлением в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя Учреждения устанавливается на определенный трудовым договором срок за выполнение дополнительных функций по реализации мероприятий государственных программ Российской Федерации и Тамбовской области, за привлечение дополнительных источников финансирования Учреждения, за применение инновационных технологий в оказании услуг в области спорта и другое. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

3.2. Зарботная плата руководителю Учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, по типу (виду) учреждения, персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются начальником Управления.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) определяется Управлением в размере, не превышающем:

 пятикратного размера - для руководителя Учреждения;

 трехкратного размера - для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения зависит от сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя Учреждения, типа (вида) Учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ.

Рекомендуемый размер минимального должностного оклада руководителя Учреждения - 7787 рублей.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

3.6. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в размерах, предусмотренных положением об оплате труда работников Учреждения и в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда. Конкретные размеры и условия таких выплат устанавливаются трудовым договором.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности Учреждения, установленными для Учреждения и его руководителя Управлением, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Размеры, порядок и критерии выплаты премий руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются начальником Управления в дополнительном соглашении к трудовому договору. Выплата премии руководителю Учреждения осуществляется в соответствии с приказом начальника Управления.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премии выплачиваются на основании непосредственного решения руководителя Учреждения в порядке и на условиях, определенных для работников Учреждения.

3.8. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу руководителя Учреждения и заместителей руководителя Учреждения по учебно-спортивной и научно-методической работе специализированной детско-юношеской школы олимпийского резерва.

Размер повышающего коэффициента не должен превышать 0,2.