



АДМИНИСТРАЦИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09.08.2018 № 522

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

В соответствии с областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»

Администрация Смоленской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта».

2. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации Смоленской области от 30.12.2008 № 772 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений физической культуры и спорта»;

- постановление Администрации Смоленской области от 11.06.2014 № 430 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений физической культуры и спорта»;

- постановление Администрации Смоленской области от 22.07.2014 № 514 «О внесении изменений в постановление Администрации Смоленской области от 30.12.2008 № 772»;

- постановление Администрации Смоленской области от 23.07.2015 № 446

«О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений физической культуры и спорта»;

- постановление Администрации Смоленской области от 11.09.2015 № 584 «О внесении изменения в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений физической культуры и спорта».

Губернатор
Смоленской области



А.В. Островский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Смоленской области
от 09.08.2018 № 522

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и определяет:

- порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (далее также - учреждения);
- порядок оплаты труда работников учреждений (далее также - работники);
- рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений;
- примерные перечни должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу, вспомогательному персоналу, профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах;
- перечень должностей работников учреждений, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов.

Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер.

1.2. Система оплаты труда, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, а также настоящим Примерным положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с федеральным законодательством.

1.6. Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Примерный перечень должностей, профессий работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта», относимых к основному персоналу, примерный перечень должностей работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта», относимых к вспомогательному персоналу, и примерный перечень должностей работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта», относимых к административно-хозяйственному персоналу, приведены в приложениях № 1-3 к настоящему Примерному положению. Конкретный перечень указанных должностей работников утверждается локальным нормативным актом учреждения.

1.7. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить

дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

2. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.3. Выплаты компенсационного характера определяются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 настоящего Примерного положения.

2.4. К выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений относятся:

- надбавка за эффективность работы руководителя;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовым актом органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере физической культуры и спорта (далее - уполномоченный орган), по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждений и работы их руководителей.

Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок их оценки устанавливаются правовым актом уполномоченного органа.

2.5. К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений определяются с учетом эффективности деятельности учреждений и устанавливаемых в учреждениях показателей эффективности деятельности заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

2.6. Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается:

- для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа;
- для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений - соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 7,8 за отчетный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 5 за отчетный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацами первым и вторым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников учреждений

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений

устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утверждаемых нормативным правовым актом Администрации Смоленской области.

3.3. При определении размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений учитывается коэффициент объема работы по профессии (должности).

Для всех работников, кроме старших тренеров и тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, коэффициент объема работы по профессии (должности) принимается равным:

- единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности);

- одному из значений - 0,75; 0,5; 0,25 или другому, соответствующему объему работы при работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица.

Для старших тренеров и тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, коэффициент объема работы по профессии (должности) принимается равным:

- единице, если определенный в соответствии с подпунктом 4.3.1 пункта 4.3 настоящего Примерного положения объем тренерской нагрузки больше или равен единице;

- величине объема тренерской нагрузки, если определенный в соответствии с подпунктом 4.3.1 пункта 4.3 настоящего Примерного положения объем тренерской нагрузки меньше единицы.

Применение коэффициента объема работы по профессии (должности) к окладу (должностному окладу) образует новый оклад и учитывается при исчислении иных выплат.

3.4. Работникам учреждений, имеющим среднее или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности и занимающим должности в соответствии с приведенным в приложении № 4 к настоящему Примерному положению примерным перечнем должностей работников учреждений, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов, устанавливается повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов. Оклад (должностной оклад) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5. Оплата труда высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера минимального оклада, установленного по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Примерный перечень профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, приведен в приложении № 5 к настоящему Примерному положению. В учреждениях могут применяться также

перечни профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения рабочими соответствующих видов работ.

Установление высококвалифицированным рабочим минимальных окладов в размере, предусмотренном абзацем первым настоящего пункта, производится строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ и может носить как постоянный, так и временный характер.

3.6. Оплата труда медицинских работников учреждений осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

3.7. Из фонда оплаты труда работникам учреждения с учетом финансовых средств может быть оказана материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями применения выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно разделу 4 настоящего Примерного положения.

4. Рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

4.1.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

4.1.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, которая устанавливается к окладу (должностному окладу).

Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Работникам учреждений сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом учреждения, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.4. Работникам учреждений производится доплата за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором или трудовым договором.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.1.5. Работникам учреждений работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Примерным положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений относятся:

- повышающие коэффициенты;
- надбавка за классность;
- надбавка водителям за особый режим работы;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

высокого класса;

- выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

4.3. К окладам (должностным окладам) работников рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент тренерской нагрузки;
- коэффициент сложности работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент почетного звания;
- коэффициент спортивного звания;
- коэффициент спортивного мастерства;
- персональный повышающий коэффициент.

Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам

(должностным окладам) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) рекомендуется между собой складывать.

Размер выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), определяемого в соответствии с пунктами 3.3 и 3.4 настоящего Примерного положения, на сумму повышающих коэффициентов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует нового оклада.

4.3.1. Коэффициент тренерской нагрузки устанавливается к окладам (должностному окладу) старших тренеров и тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку.

Коэффициент тренерской нагрузки применяется только в случае, если объем тренерской нагрузки больше единицы.

Объем тренерской нагрузки определяется исходя из количества занимающихся на каждом этапе спортивной подготовки, норматива оплаты труда за подготовку одного спортсмена на соответствующем этапе спортивной подготовки, коэффициента участия в реализации тренировочного процесса, сумма произведений которых умножается на расчетный коэффициент вида спорта и коэффициент специализации.

Численный состав спортсменов в группах и объем тренировочной нагрузки определяются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки. В случаях отсутствия указанных федеральных стандартов рекомендуется руководствоваться приложениями № 6 и 7 к настоящему Примерному положению.

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов оплаты труда за подготовку одного спортсмена на соответствующем этапе спортивной подготовки представлены в приложениях № 6 и 8 к настоящему Примерному положению.

Коэффициент участия в реализации тренировочного процесса рекомендуется устанавливать не выше 1.

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) представлен в приложении № 9 к настоящему Примерному положению и применяется для учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, за исключением учреждений адаптивной физической культуры и адаптивного спорта.

Коэффициент специализации рекомендуется применять для работников учреждений, не являющихся учреждениями адаптивной физической культуры и адаптивного спорта, в размере:

- для неспециализированных отделений – 1;
- для специализированных отделений, не включенных в перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский», – 1,1;

- для специализированных отделений, включенных в перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский», – 1,15.

4.3.2. Коэффициент сложности работы устанавливается в размере 0,1 к окладам (должностным окладам) водителей автомобилей в случаях:

- их работы на двух - трех видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и иных видах транспортных средств);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого ими автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

4.3.3. Коэффициент квалификации устанавливается к окладам (должностным окладам) старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов, главных тренеров спортивной сборной команды, старших тренеров спортивной сборной команды, старших тренеров, тренеров при наличии:

- высшей квалификационной категории – в размере 0,8;
- первой квалификационной категории – в размере 0,5;
- второй квалификационной категории – в размере 0,3.

Коэффициент квалификации устанавливается к окладам (должностным окладам) работников учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

4.3.4. Коэффициент специфики работы устанавливается в размере 0,15 к окладам (должностным окладам) старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов, главных тренеров спортивной сборной команды, старших тренеров спортивной сборной команды, старших тренеров, тренеров.

4.3.5. Коэффициент почетного звания устанавливается:

- в размере 1 к окладам (должностным окладам) работников учреждения, имеющих почетные звания и почетные спортивные звания Российской Федерации и СССР;

- в размере 0,5 к окладам (должностным окладам) работников учреждения, имеющих ведомственные награды уполномоченных органов государственной власти в сфере физической культуры и спорта (далее – ведомственные награды), а также имеющих спортивные звания.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий установление коэффициента почетного звания производится по одному из оснований по выбору работника учреждения.

Коэффициент почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Коэффициент почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, ведомственной награды, спортивного звания.

4.3.6. Коэффициент спортивного звания устанавливается к окладам (должностным окладам) спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания) в следующих размерах:

- кандидат в мастера спорта – до 1(включительно);
- мастер спорта России, гроссмейстер России – до 1,5 (включительно);

- мастер спорта России международного класса – до 2 (включительно).

4.3.7. Коэффициент спортивного мастерства устанавливается к окладам (должностным окладам) спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих в следующих размерах:

- победитель и призер официальных международных спортивных соревнований по олимпийским видам спорта – до 3 (включительно).
- победитель и призер официальных международных спортивных соревнований по неолимпийским видам спорта – до 1,5 (включительно);
- победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований по олимпийским видам спорта – до 1 (включительно);
- победитель и призер официальных всероссийских спортивных соревнований по неолимпийским видам спорта – до 0,5 (включительно).

4.3.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу) старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, главного тренера спортивной сборной команды, старшего тренера спортивной сборной команды, начальников отделов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов:

- для главных тренеров спортивной сборной команды – в размере до 3 (включительно);
- для старших тренеров спортивной сборной команды – в размере до 2 (включительно);
- для старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов – в размере до 1 (включительно);
- для начальников отделов – в размере до 0,5 (включительно).

Персональный повышающий коэффициент рекомендуется устанавливать локальным нормативным актом учреждения на три месяца.

Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за управление транспортными средствами различных категорий.

Надбавка за классность устанавливается:

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) – за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и «Е»;
- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) – за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и «Е».

4.5. Надбавка за особый режим работы может устанавливаться водителям автомобилей.

Надбавка за особый режим работы устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

Установление надбавки за особый режим работы может носить как постоянный, так и временный характер.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 2 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 2 до 5 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 20 лет и более – 30 процентов оклада (должностного оклада).

Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в органах исполнительной власти Смоленской области в сфере физической культуры и спорта, органах местного самоуправления муниципальных образований Смоленской области, в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, в учреждениях физической культуры и спорта, учредителями которых являлись профессиональные союзы, и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих».

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также за напряженность в труде.

Указанные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года локальным нормативным актом учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры, критерии и показатели указанной стимулирующей выплаты рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением № 10 к настоящему Примерному положению.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы учреждения;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;
- за выполнение государственного задания учреждением.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ представлены в приложении № 11 к настоящему Примерному положению.

Критерии оценки работы прочих работников учреждения за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Премияльные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и по обязательствам коллективного договора:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременно за выполнение особо важных и ответственных работ;
- к праздничным и юбилейным датам и пр.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Премияльные выплаты предельными размерами не ограничиваются.

4.10. Надбавка молодым специалистам устанавливается тренерам, спортсменам, спортсменам-инструкторам, спортсменам-ведущим, инструкторам по спорту в возрасте до 30 лет в течение трех первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее занимаемой должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее трех месяцев после получения диплома государственного образца;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением на постоянной основе с нагрузкой не менее чем на одну ставку;
- участвуют в разработке и реализации программ спортивной подготовки.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере до 50 процентов (включительно) оклада (должностного оклада).

4.11. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (спортивной команды) высокого класса устанавливается к окладу (должностному окладу) тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена (спортивной команды), достигших значимого спортивного

результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, утверждаемый Министерством спорта Российской Федерации, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку.

Указанная надбавка устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом (спортивной командой) спортивного результата в течение одного 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 надбавки к окладу (должностному окладу) тренера спортсмен (спортивная команда) улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Рекомендуемые размеры надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена (спортивной команды) представлены в приложении № 12 к настоящему Примерному положению.

4.12. Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) рекомендуется устанавливать в размере до 20 процентов (включительно) оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.13. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев их оценки, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

4.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5. Порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений

5.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений, а также выплат за классность, за особый режим работы, за выслугу лет, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой входят главный бухгалтер, работник, занимающийся вопросами кадров, представитель профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, а также другие лица,

привлекаемые руководителем учреждения к данной работе. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или его заместитель.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим Примерным положением.

5.2. Порядок работы тарификационной комиссии определяется положением, утверждаемым приказом руководителя учреждения.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим Примерным положением.

5.3. По результатам работы тарификационной комиссии составляются тарификационные списки:

- для работников учреждения – тарификационный список по форме согласно приложению № 13 к настоящему Примерному положению (далее – тарификационный список работников учреждения);
- для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера – тарификационный список по форме согласно приложению № 14 к настоящему Примерному положению;
- для тренерского состава учреждения – тарификационный список по форме согласно приложению № 15 к настоящему Примерному положению.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

5.4. Тарификационный список работников учреждения заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения, за исключением должностей руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

5.5. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

В тарификационных списках работников учреждения месячный фонд заработной платы рассчитывается по вакантным профессиям рабочих (должностям служащих) исходя из среднего размера коэффициента стажа.

5.6. В тарификационном списке работников учреждения не отражаются:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- материальная помощь;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Приложение № 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
областных государственных
бюджетных и автономных
учреждений физической
культуры и спорта по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области
спорта»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников областных государственных
бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду
экономической деятельности «Деятельность в области спорта», относимых к
основному персоналу

1. Водитель автомобиля.
2. Машинист холодильных установок.
3. Главный тренер спортивных сборной команды.
4. Старший тренер спортивной сборной команды.
5. Старший тренер.
6. Тренер.
7. Инструктор-методист.
8. Спортсмен-инструктор.
9. Спортсмен.
10. Инструктор по спорту.
11. Электромеханик по средствам автоматизации и приборам технологического оборудования.
12. Старший тренер по адаптивной физической культуре и спорту.
13. Старший инструктор-методист.
14. Спортсмен – ведущий.
15. Инструктор по физической культуре.
16. Механик по обслуживанию звуковой техники.
17. Тренер по адаптивной физической культуре и спорту.
18. Старший инструктор – методист по адаптивной физической культуре и спорту.
19. Инструктор – методист по адаптивной физической культуре и спорту.

Приложение № 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
областных государственных
бюджетных и автономных
учреждений физической
культуры и спорта по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области
спорта»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников областных государственных
бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по
виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»,
относимых к вспомогательному персоналу

1. Инженеры всех наименований.
 2. Техники всех наименований.
 3. Заведующий складом.
 4. Механики всех наименований.
 5. Секретарь.
 6. Слесарь-сантехник.
 7. Уборщик производственных помещений.
 8. Контролер контрольно-пропускного пункта.
 9. Гардеробщик.
 10. Дворник.
 11. Машинистка.
 12. Кладовщик.
 13. Рабочие всех наименований.
 14. Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений.
 15. Вахтер.
 16. Слесарь по ремонту автомобилей.
 17. Сторож.
 18. Электромеханик связи.
 19. Контролер-кассир.
 20. Кассир.
 21. Калькулятор.
 22. Бухгалтер.
 23. Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования.
 24. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.
 25. Заточник.
-

Приложение № 3
к Примерному положению об
оплате труда работников
областных государственных
бюджетных и автономных
учреждений физической
культуры и спорта по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области
спорта»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта», относимых к административно-управленческому персоналу

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Заместитель главного бухгалтера.
5. Главный инженер.
6. Главный энергетик.
7. Начальник отдела.
8. Юрисконсульт.
9. Делопроизводитель.
10. Ведущий администратор.
11. Администратор.
12. Специалист по кадрам.
13. Экономист.

Приложение № 4
к Примерному положению об
оплате труда работников
областных государственных
бюджетных и автономных
учреждений физической
культуры и спорта по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области
спорта»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников областных государственных
бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по
виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»,
работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада
(должностного оклада) на 25 процентов

1. Начальник отдела.
2. Юрисконсульт.
3. Главный энергетик.
4. Специалист по кадрам.
5. Экономист.
6. Старший инструктор-методист.
7. Инструктор-методист.
8. Старший инструктор-методист по адаптивному спорту.
9. Инструктор-методист по адаптивному спорту.
10. Старший тренер.
11. Тренер.
12. Старший тренер по адаптивному спорту.
13. Тренер по адаптивному спорту.
14. Инструктор по спорту.
15. Инструктор по физической культуре.
16. Инженеры всех наименований.
17. Техники всех наименований.
18. Механики всех наименований.
19. Бухгалтер.
20. Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования.
21. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.
22. Медицинские работники.

Приложение № 5
к Примерному положению об
оплате труда работников
областных государственных
бюджетных и автономных
учреждений физической
культуры и спорта по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области
спорта»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих, занятых на важных (особо важных)
и ответственных (особо ответственных) работах

1. Водитель автомобиля.
2. Слесарь-ремонтник.
3. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
4. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
5. Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования.
6. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта по виду
экономической деятельности «Деятельность
в области спорта»

ТАБЛИЦА

размеров расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, за исключением учреждений, осуществляющих деятельность по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный количественный состав группы (человек)	Максимальное количество занимающихся в группе (человек)	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (% от оклада (должностного оклада) тренера)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (академических часов)
1	2	3	4	5	6	7
Высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	1	1-3	8	39	32
Совершенствование спортивного мастерства (ССМ)	весь период	1	4-8	10	24	24
Тренировочный (спортивной специализации) (Т(СС))	углубленной специализации (Т-2)	устанавливается организацией	8-10	12	15	18
	начальной специализации (Т-1)		10-12	14	9	12

1	2	3	4	5	6	7
Начальной подготовки (НП)	свыше года (НП-2)	устанавли- вается организацией	12-14	20	6	8
	до одного года (НП-1)		14-16	25	3	6
Спортивно- оздоровительный (СО)	весь период	10	15-20	30	2,2	до 6

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

ТАБЛИЦА
численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки в учреждениях,
осуществляющих деятельность по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в группе (человек)				Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (академических часов)
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт ментальных инвалидов	
Высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	2	3	2	3	24
Совершенствование спортивного мастерства (ССМ)	весь период	2	4-5	2	3-4	20
Тренировочный (спортивной специализации) (Т(СС))	начальная специализация (Т-1)	4	9	3	8	9
	углубленная специализация (Т-2)	3	8	3	6	14
Начальной подготовки (НП)	свыше года (НП-2)	5	10	4	9	7
	до одного года (НП-1)	5	12	5	10	4,5
Спортивно-оздоровительный (СО)	весь период	6	12	5	10	до 4,5

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

ТАБЛИЦА
размеров расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена в учреждениях,
осуществляющих деятельность по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту

Этап спортивной подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (% от оклада (должностного оклада) тренера)			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями
Высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	55	45	55	45
Совершенствование спортивного мастерства (ССМ)	весь период	50	25	50	33,3
Тренировочный (спортивной специализации) (Т(СС))	начальная специализация (Т-1)	16,7	7,4	22,2	8,5
	углубленная специализация (Т-2)	33,3	12,5	33,3	16,7
Начальной подготовки (НП)	первый год (НП-1)	6,7	2,8	6,7	3,3
	второй год и последующие (НП-2)	10	5	12,5	5,6
Спортивно-оздоровительный (СО)	весь период	5,6	2,8	6,7	3,3

Приложение № 9

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

РАСЧЕТНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ
вида спорта (спортивной дисциплины)

Вид спорта	Расчетный коэффициент вида спорта к ставке заработной платы тренера
Олимпийские виды спорта: легкая атлетика (метания)	1,4
Олимпийские виды спорта (кроме легкой атлетики (метаний))	1,2
Неолимпийские виды спорта	1

Приложение № 10

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

ТАБЛИЦА
размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада) (включительно))
Выполнение программ спортивной подготовки	доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	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-е места	до 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Смоленской области, а также спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1-3-е места	до 35

Приложение № 11
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта по виду
экономической деятельности «Деятельность
в области спорта»

КРИТЕРИИ
оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерий оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада) (включительно)
1	2	3
1. Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных организаций, осуществляющих спортивную подготовку		
На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% от числа занимающихся в группе)	до 10
1.2.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% от числа занимающихся в группе)	до 10

1	2	3
1.5.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10
1.6.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена)	до 10
1.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.8.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
1.9.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10
1.10.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (наличие)	до 20
1.11.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
2. Критерии оценки работы тренерского состава спортивных школ олимпийского резерва (специализированных отделений спортивных школ)		
На этапе начальной подготовки		
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% от числа занимающихся в группе)	до 10
2.2.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10
2.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% от числа занимающихся в группе)	до 10
2.5.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10
2.6.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена)	до 20

1	2	3
2.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.8.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
2.9.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10
2.10.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого спортсмена)	до 20
2.11.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
На этапе высшего спортивного мастерства		
2.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
2.13.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 30

Приложение № 12

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

РАЗМЕРЫ
стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена
(спортивной команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) (включительно)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры	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
1.3.	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
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
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40
		2-3	до 20
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

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

Приложение № 13

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование учреждения)

по состоянию на

	1	Фамилия, имя, отчество
	2	Наименование профессии (должности)
	3	Квалификационная группа и квалификационный уровень
	4	Коэффициент объема работы по профессии
	5	Оклад (должностной оклад) (рублей)
	6	Оклад (должностной оклад) сельских работников: гр. 5 x 25% (рублей)
	7	Сумма повышающих коэффициентов
	8	Надбавка за классность (рублей)
	9	Надбавка за особый режим работы (рублей)
	10	Надбавка за выслугу лет (рублей)
	11	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (рублей)
	12	Надбавка молодым специалистам (рублей)
	13	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, результативное участие в подготовке спортсмена, за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (рублей)
	14	Итого (месячный фонд заработной платы по тарификационному списку): гр. 5 (6) x гр. 7 + гр. 8 + гр. 9 + гр. 10 + гр. 11 + гр. 12 + гр. 13 (рублей)
	15	Дополнительные сведения

Приложение № 14
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта по виду
экономической деятельности «Деятельность
в области спорта»

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
руководителя учреждения, заместителей руководителя
и главного бухгалтера

(полное наименование учреждения)
по состоянию на _____

Ф.И.О.	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	Стимулирующий фонд (рублей)	Фонд оплаты труда (рублей)
1	2	3	4	5

Приложение № 15

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК тренерского состава

(полное наименование учреждения)
по состоянию на

1	Фамилия, имя, отчество	
2	Наименование профессии (должности)	
3	Квалификационная группа и квалификационный уровень	
4	Этапы подготовки	Количество занимающихся, зачисленных на этап подготовки (человек)
5		Норматив оплаты труда за одного спортсмена на этапе подготовки
6		Коэффициент участия тренера на этапе подготовки
7		Итого по всем этапам подготовки: Σ(гр. 4 x гр. 5 x гр. 6)
8	Коэффициент специализации	
9	Коэффициент вида спорта	
10	Объем тренерской нагрузки: гр.7 x гр. 8 x гр.9	
11	Коэффициент объема работы по профессии (должности)	
12	Оклад (должностной оклад) (рублей)	
13	Оклад (должностной оклад) сельских работников: гр. 12 x 25% (рублей)	
14	Сумма повышающих коэффициентов	
15	Надбавка за выслугу лет (рублей)	
16	Надбавка молодым специалистам (рублей)	
17	Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса (рублей)	
18	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ, качество выполняемых работ, результативное участие в подготовке спортсмена, за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (рублей)	
19	Итого (месячный фонд заработной платы по тарификационному списку): гр. 12 (13) x гр. 14 + гр. 15 + гр. 16 + гр. 17 + гр. 18 (рублей)	
20	Дополнительные сведения	