

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.07.2016 № 873-п
г. Ярославль

О внесении изменений в
постановление Правительства
области от 10.08.2011 № 570-п

ПРАВИТЕЛЬСТВО ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства области от 10.08.2011 № 570-п «Об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ярославской области» следующие изменения:

1.1. Пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Председателя Правительства области, курирующего вопросы образования, культуры, спорта и молодежной политики.»

1.2. Положение об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ярославской области, утверждённое постановлением, изложить в новой редакции (прилагается).

2. Постановление вступает в силу через 10 дней с момента официального опубликования.

Председатель
Правительства области

А.Л. Князьков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 10.08.2011 № 570-п
(в редакции постановления
Правительства области
от 28.07.2016 № 873-п)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ярославской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ярославской области (далее – Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Ярославской области, находящихся в функциональном подчинении агентства по физической культуре и спорту Ярославской области (далее – учреждения).

Положение разработано с целью установления системы оплаты труда и материального стимулирования работников учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области на основе следующих нормативных правовых актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федеральный закон от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и

приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

- приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- приказ Министерства спорта Российской Федерации от 30.05.2014 № 382 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта Российской Федерации по видам экономической деятельности»;

- приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 07.04.2014 № 186н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен»;

от 07.04.2014 № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер»;

от 04.08.2014 № 526н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре»;

от 04.08.2014 № 528н «Об утверждении профессионального стандарта

«Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту»;
от 08.09.2014 № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист»;

от 29.10.2015 № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»;

- Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2015 – 2017 годы, утвержденное Министерством спорта Российской Федерации, Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации 13.03.2015;

- Закон Ярославской области от 21 декабря 2004 г. № 64-з «Об оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области»;

- постановление Администрации области от 05.02.2008 № 17 «Об установлении тарифных коэффициентов и тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области».

1.3. Положение разработано с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г., протокол № 12;

- Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, утвержденных Министерством спорта Российской Федерации, письмо Министерства спорта Российской Федерации от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554;

- соблюдения государственных гарантий по оплате труда;

- требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ);

- использования системы поощрений, основанной на применении стимулирующих, компенсационных выплат и премирования;

- порядка аттестации работников учреждений, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

- мнения представительного органа работников и мнения областного профсоюза об условиях оплаты труда работников.

1.4. Все выплаты, предусмотренные Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников учреждений по результатам их деятельности.

Объем средств на оплату труда работников формируется на финансовый год исходя из:

- объема ассигнований областного бюджета;
- плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- утвержденного штатного расписания учреждения;
- доведённых предельных объёмов лимитов бюджетных обязательств.

1.5. Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 3,5 раза. К основному персоналу учреждения относятся тренеры и инструкторы-методисты.

В целях настоящего Положения к тренерам относятся лица, находящиеся на должностях, соответствующих наименованиям, указанным в приказах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.04.2014 № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер» и от 04.08.2014 № 528н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту», к инструкторам-методистам относятся лица, находящиеся на должностях, соответствующих наименованиям, указанным в приказах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 526н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре» и от 08.09.2014 № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист».

1.6. Система оплаты труда работников учреждений включает:

- базовые оклады (должностные оклады – для тренеров), тарифные ставки по занимаемой должности (профессии);
- стимулирующие и компенсационные выплаты согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений предусматривает:

- схемы базовых окладов руководящих работников и специалистов учреждений;
- схемы базовых окладов общеотраслевых должностей работников учреждений;
- тарифную сетку рабочих учреждений.

1.7. Размер оплаты труда работников учреждений, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера заработной платы в Ярославской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ярославской области.

1.8. В соответствии с действующим законодательством руководители

учреждений обязаны:

- устанавливать и изменять по согласованию с агентством по физической культуре и спорту Ярославской области (далее – агентство) организационную структуру учреждения;

- утверждать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции работников учреждения;

- утверждать по согласованию с агентством штатное расписание учреждения на предстоящий финансовый год, осуществлять в соответствии с ним подбор и расстановку кадров;

- разрабатывать показатели, размеры и условия премирования работников учреждения, направленные на улучшение качества предоставляемых услуг, предварительно согласованные с выборным профсоюзным (представительным) органом, за счет всех источников финансирования.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Базовые оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих

2.1. Базовые оклады (тарифные ставки) устанавливаются согласно схемам базовых окладов и тарифной сетке, приведенным в приложении 1 к Положению.

2.2. Для должностей и квалификационных категорий работников, размеры базовых окладов которых устанавливаются в виде диапазонов (минимального и максимального), конкретный размер базового оклада устанавливается приказом учреждения на основе оценки уровня профессионализма работника, определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности, и с учетом мнения представительного органа работников учреждения не чаще, чем раз в квартал.

2.3. Для проведения работы по определению размеров базовых окладов работников, специалистов и служащих и тарифных ставок рабочих, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая комиссия по установлению штатной расстановки (далее – комиссия), в состав которой в обязательном порядке входят главный бухгалтер, работник, занимающийся вопросами кадров, экономист, представитель профсоюзного комитета или

представительного органа работников. Председателем комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

Порядок работы комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Штатная расстановка составляется ежегодно по состоянию на 01 января и заверяется всеми членами комиссии.

Штатная расстановка составляется на основании показателей, утвержденных приказом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников или мнения профсоюза. Основными критериями разработки штатной расстановки являются стаж работы, трудовые обязанности, интенсивность и результативность труда работника.

3. Повышающие коэффициенты к базовым окладам (тарифным ставкам) работников учреждений

3.1. К базовым окладам (тарифным ставкам) работников учреждений с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовым окладам (тарифным ставкам) заработной платы работников не образует новый базовый оклад (тарифную ставку) заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении складываются между собой.

3.2. Повышающий коэффициент квалификации к базовому окладу, тарифной ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Размеры коэффициента квалификации

Показатель квалификации	Размер повышающего коэффициента	
	для центров спортивной подготовки	для иных учреждений
Высшая категория	до 0,8	0,3
Первая категория	до 0,5	0,2
Вторая категория	до 0,3	0,1

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется

в порядке, устанавливаемом приказом агентства.

Данный повышающий коэффициент устанавливается на период действия соответствующей квалификационной категории.

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор», «спортсмен-ведущий» устанавливается в соответствии с таблицей:

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и «спортсмен-ведущий»

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
Кандидат в мастера спорта	до 1
Мастер спорта России, гроссмейстер России	до 1,5
Мастер спорта России международного класса	до 2
Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований	до 3

Данный повышающий коэффициент устанавливается с момента обращения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, до даты проведения очередных международных спортивных соревнований).

3.3. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждений, а также специализированных отделений внутри учреждений.

В центрах спортивной подготовки директорам, заместителям директоров, инструкторам-методистам, тренерам устанавливается коэффициент специфики работы в размере 25 процентов к базовым окладам.

В спортивных школах олимпийского резерва директорам, заместителям директоров, инструкторам-методистам, тренерам устанавливается коэффициент специфики работы в размере 15 процентов к базовым окладам.

В спортивных школах коэффициент специфики работы для специализированных отделений, а также отделений по олимпийским видам спорта устанавливается в размере 15 процентов к базовому окладу тренеров, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений.

Данный повышающий коэффициент устанавливается на календарный год.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента

и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в порядке, утвержденном приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2.

Данный повышающий коэффициент устанавливается на квартал в течение календарного года.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения работников учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований;

- молодым специалистам и наставникам;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за опыт работы и достижения, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

- премиальные выплаты по итогам работы;

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

4.2. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований, устанавливаются:

- тренерам;

- иным работникам, оказавшим практическую помощь тренеру при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных спортивных соревнованиях (административно-управленческий, научно-методический, обслуживающий персонал учреждения).

Выплата тренерам за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований, осуществлявшим такую подготовку не менее 3 лет, сохраняется при переходе спортсмена к другому тренеру или в другой регион (при наличии договора о совместной подготовке спортсмена) в течение одного года с момента перехода.

Размеры стимулирующих выплат работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах),

включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований, указаны в приложении 2 к Положению.

Указанная выплата устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

В случае, когда в период действия указанной выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, ее размер соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

4.3. Выплаты молодым специалистам и наставникам устанавливаются в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава.

4.3.1. Молодым специалистам устанавливается выплата в размере до 50 процентов базового оклада сроком на первые 5 лет работы.

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

4.3.2. Наставникам устанавливается выплата в размере до 15 процентов базового оклада на период осуществления наставничества.

К наставникам относятся тренеры, а также другие специалисты, осуществляющие наставничество над молодыми специалистами.

4.3.3. Порядок материального стимулирования молодых специалистов и наставников, закрепление молодых специалистов за наставниками и функциональные обязанности наставника устанавливаются локальным актом учреждения.

4.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, в соответствии с таблицей:

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты работникам, в процентах от базового оклада (тарифной ставки)
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы, – 100 процентов	до 30

1	2	3
Качество спортивной подготовки	доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание), – 100 процентов	до 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 – 3 места во всех соревнованиях, в которых спортсмены принимали участие	до 40
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня	1 – 3 места во всех соревнованиях, в которых спортсмены принимали участие	до 35

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений на определенный срок (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений, за исключением тренерского состава, на квартал в размере до 50 процентов от базовых окладов (тарифных ставок) в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения.

При назначении учитываются:

- сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- количественные показатели работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы;
- соблюдение базовых требований к качеству предоставления государственных услуг, административных регламентов, стандартов,

- технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
 - положительная оценка (не менее 80 процентов) работы;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
 - отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия (бездействие) работника учреждения при выполнении работ (оказании услуг);
 - наличие высоких показателей оказываемых государственных услуг;
 - отсутствие случаев сокращения объема бюджетных ассигнований учреждению за выполнение государственного задания в неполном объеме и (или) на уровне качества ниже установленного в государственном задании.

Тренерскому составу учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице:

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Максимальный размер стимулирующей выплаты, в процентах от базового оклада
1	2	3
I. Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных учреждений		
1. На этапе начальной подготовки, а также при выполнении работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительного этапа»		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
2. На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	10
2.2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
2.3.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% занимающихся в группе)	20
2.4.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20

1	2	3
2.5.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Ярославской области (за каждого спортсмена)	5
2.6.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
3. На этапе совершенствования спортивного мастерства		
3.1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
3.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	20
3.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Ярославской области (за каждого спортсмена)	20
3.4.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
3.5.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
II. Критерии оценки работы тренерского состава спортивных школ олимпийского резерва (специализированных отделений спортивных школ)		
1. На этапе начальной подготовки, а также при выполнении работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительного этапа»		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
2. На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
2.2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
2.3.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
2.4.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
2.5.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Ярославской области (наличие)	20
2.6.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
3. На этапе совершенствования спортивного мастерства		
3.1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
3.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных	20

1	2	3
	соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	
3.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
3.4.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
4. На этапе высшего спортивного мастерства		
4.1.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
4.2.	Стабильность выступлений спортсменов на официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд Ярославской области и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	30
III. Критерии оценки работы тренерского состава центров спортивной подготовки		
1. На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
1.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	20
1.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
2. На этапе высшего спортивного мастерства		
2.1.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
2.2.	Стабильность выступлений на официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд Ярославской области и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	40

Выплаты за качество выполняемых работ для тренерского состава устанавливаются в размере до 100 процентов от базовых окладов.

Выплаты за качество выполняемых работ для тренерского состава устанавливаются на определенный срок (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

- 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – от пяти до десяти лет;

- 15 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – от десяти до пятнадцати лет;

- 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – от пятнадцати до двадцати лет;

- 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – свыше

двадцати лет.

Порядок исчисления стажа работы работников учреждений, дающего право на установление выплат за выслугу лет, устанавливается в соответствии с приложением 3 к Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника.

При временном замещении выплата за выслугу лет начисляется к должностному окладу (тарифной ставке) по основной работе.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при учреждении. Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение выплаты за выслугу лет.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.7. Размеры выплаты за опыт работы и достижения, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами, устанавливаются работникам учреждений в соответствии с таблицей:

Наименование выплаты	Размер стимулирующей выплаты работникам, в процентах от базового оклада (тарифной ставки)
1	2
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	100
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	50
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	40
За спортивное звание «Мастер спорта России», за ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации	20

1	2
Федерации	
За ведомственные награды агентства	10

Начисление данной выплаты производится со дня обращения работника за начислением выплаты.

Если работник имеет несколько государственных и ведомственных званий и наград, начисление данной выплаты производится за одно государственное и ведомственное звание и награду, по которым предусмотрен наибольший размер выплаты.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премияльные выплаты работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) осуществляются по решению руководителя учреждения с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы за месяц.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премирование по результатам работы производится в соответствии с положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается из премиального фонда учреждения. Конкретный размер премии определяется в процентах к базовому окладу (тарифной ставке) работника.

Конкретные показатели и размеры премирования за периоды работы и размеры разовых премий определяются локальными нормативными актами учреждений и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.8.2. Размер премиального фонда руководителя учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом агентства.

При определении размера премиального фонда руководителя учреждения учитываются установленный размер оклада руководителя, результаты деятельности учреждения за отчетный период, целевые показатели эффективности деятельности за отчетный период, размер фонда оплаты труда учреждения, средний размер оплаты труда основного персонала учреждения.

Размер премиального фонда за отчетный период может быть пересмотрен при выявлении нарушений уставной деятельности учреждения, наложении на руководителя административных наказаний, изменении

объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения в связи с изменениями объемов оказываемых услуг, неисполнением руководителем учреждения целевых показателей работы учреждения.

Порядок выплаты премий руководителям и целевые показатели эффективности деятельности учреждения утверждаются приказом агентства. Премияльные выплаты руководителям учреждений осуществляются по итогам работы за квартал.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Размер выплат за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) устанавливаются работникам учреждений, осуществляющих в соответствии с государственным заданием работу «Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)», на квартал в размере до 20 процентов от базовых окладов (тарифных ставок).

Высоким результатом работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) является доля граждан, выполнивших нормативы комплекса ГТО, в общей численности населения, принявшего участие в выполнении нормативов комплекса ГТО, не менее 50 процентов.

4.10. Работникам учреждений, имеющим одновременно право на несколько выплат, указанных в данном разделе Положения, размер выплаты определяется суммированием соответствующих выплат.

5. Компенсационные выплаты

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к базовым окладам (тарифным ставкам) работников в процентах от базового оклада (тарифной ставки), если иное не установлено законодательством.

При установлении компенсационных выплат руководители учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

- выплаты за работу в сельской местности.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда.

Всем работникам независимо от наименования их должностей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на особо вредных и (или) особо опасных работах и работах с иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 24 процентов базового оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное в этих условиях время.

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на особо вредных и (или) особо опасных работах и работах с иными особыми условиями труда распространяются на:

- рабочих котельных (истопника, машиниста (кочегара) котельной, оператора котельной, слесаря-ремонтника);

- рабочих водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесаря-сантехника, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования);

- рабочих хозяйственной службы, осуществляющих ремонт и очистку вентиляционных систем, обслуживание канализационных колодцев и сетей, рабочих, работа которых связана с уборкой туалетов с применением дезинфицирующих средств;

- операторов электронно-вычислительных и вычислительных машин.

Перечень конкретных работ, профессий работников и конкретный размер повышений утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливаются в соответствии с коллективным договором с учетом результатов аттестации рабочих мест.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Водителям за ненормированный рабочий день устанавливается выплата в размере 25 процентов от тарифной ставки (за фактически отработанное время в качестве водителя).

Работникам, привлекаемым для работы в ночное время, производится доплата в размере 50 процентов часовой базового оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

В иных случаях привлечения работника к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Работникам, работающим в сельской местности на работах, где по

условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов), устанавливается доплата в размере 30 процентов базового оклада (тарифной ставки) оплаты труда.

6. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

6.1. В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады, рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к базовым окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6.2. В учреждениях устанавливается «подушевая» методика расчета оплаты труда тренерского состава, при которой расчёт должностного оклада (D_0) производится по формуле:

$$D_0 = O_б \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times K_s \times S ,$$

где:

$O_б$ – базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения;

$n_1 \dots n_n$ – количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу подготовки;

$k_1 \dots k_n$ – расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

$v_1 \dots v_n$ – коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, определяемые как соотношение установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу подготовки и объема, установленного по программе на определенном этапе подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1).

Для тренеров сборных команд области данный коэффициент равен 1;

K_s – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S – коэффициент специализации.

6.3. Расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена (k) устанавливаются в следующих размерах:

6.3.1. Для спортивных школ:

- при выполнении работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительного этапа» – до 1,1;

- этап начальной подготовки (до одного года) – до 1,5;

- этап начальной подготовки (свыше года) – до 3;

- тренировочный этап (начальной специализации) – до 4;

- тренировочный этап (углубленной специализации) – до 5;

- этап совершенствования спортивного мастерства – до 12;

- этап высшего спортивного мастерства – до 22.

6.3.2. Для школ олимпийского резерва и центров спортивной подготовки:

- при выполнении работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительного этапа» – до 2,2;
- этап начальной подготовки (до одного года) – до 3;
- этап начальной подготовки (свыше года) – до 6;
- тренировочный этап (начальной специализации) – до 9;
- тренировочный этап (углубленной специализации) – до 15;
- этап совершенствования спортивного мастерства – до 24;
- этап высшего спортивного мастерства – до 39.

6.4. Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (K_s) устанавливается в следующих размерах:

- для базовых видов спорта (кроме командных игровых) – 1,1;
- для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, – 0,9;
- для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, – 0,8;
- для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Ярославской области – 0,5;
- для прочих видов спорта (спортивных дисциплин) – 1.

Уровень соревновательной конкуренции по виду спорта (спортивной дисциплине) признается недостаточно высоким при наличии одного из следующих оснований:

- отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Ярославской области по данному виду спорта (спортивной дисциплине);
- в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;
- в течение срока более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Ярославской области не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

6.5. Коэффициент специализации (S) устанавливается в следующих размерах:

- для неспециализированных отделений – 1,00;
- для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский», – 1,10;
- для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский», – 1,15.

7. Формирование и использование годового ФОТ

7.1. ФОТ работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимита бюджетных обязательств областного бюджета,

субсидий из областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено Правительством области.

7.2. Плановый ФОТ формируется из:

- ФОТ по тарификации, формируемого на основании тарификационного списка по должностям работников учреждения и включающего:

размер месячной тарифной ставки для категорий рабочих и средний оклад по диапазону базовых окладов для руководителей и специалистов;

размер повышения базового (должностного) оклада (тарифной ставки) на основании повышающих коэффициентов;

размер стимулирующих выплат;

размер компенсационных выплат;

- дополнительного ФОТ на иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из расчетов планируемых расходов;

- премиального фонда в размере до 25 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ доля выплат стимулирующего характера должна составлять не менее 20 процентов ФОТ.

При формировании ФОТ следует учитывать дополнительные выплаты, выделяемые руководителю согласно контракту, заключенному между руководителем агентства и руководителем данного учреждения (четыре базовых оклада с выплатами на ежеквартальное премирование и один базовый оклад с выплатами на оказание материальной помощи к отпуску).

7.3. Учреждения к 01 августа года, предшествующего планируемому, составляют расчет годового ФОТ работников учреждения по форме согласно приложению 4 к Положению и представляют его в агентство.

7.4. Представленный на утверждение расчет годового ФОТ работников учреждения уменьшается (увеличивается) агентством в зависимости от лимитов бюджетных обязательств.

Годовой ФОТ утверждается агентством, в его пределах руководитель учреждения утверждает штатное расписание.

Годовой ФОТ не может быть уменьшен при проведении мероприятий по оптимизации и сокращению численности работников, проводимых в инициативном порядке непосредственно руководителями учреждений.

Высвободившиеся при этом бюджетные средства направляются на установление выплат стимулирующего характера.

7.5. Изменение утвержденного годового ФОТ производится агентством в случаях перехода на новый штат, повлекшего уменьшение (увеличение)

штатной численности работников, введения новых условий оплаты труда и индексации заработной платы.

7.6. Руководители учреждений перераспределяют денежные средства, предусмотренные годовым ФОТ и не использованные в течение расчетного периода (месяц, квартал, год), на выплату базовых (должностных) окладов (тарифных ставок), компенсационных и стимулирующих выплат, а также на выплаты стимулирующего характера, установленные положениями об оплате труда (коллективными договорами, иными локальными нормативными актами), за счет экономии годового ФОТ.

Размер экономии годового ФОТ и лимитов бюджетных обязательств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, установленные положениями об оплате труда (коллективными договорами, иными локальными нормативными актами), за счет экономии годового ФОТ, определяется по результатам исполнения утвержденного годового ФОТ за соответствующий расчетный период (месяц, квартал, год) после осуществления всех видов выплат заработной платы.

За счет экономии ФОТ работникам, в том числе директору учреждения, выплачиваются:

- материальная помощь в следующих случаях:

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

рождение ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

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

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

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

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);

- выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей:

к юбилейным датам в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием;

в связи с выходом на пенсию;

выплаты многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Максимальный размер и количество выплат при оказании работнику учреждения материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, не ограничиваются.

Решение о выплате материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, и их размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения на основании заявления работника учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

Решение о выплате материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, руководителю учреждения принимается руководителем агентства на основании заявления руководителя учреждения и оформляется приказом руководителя агентства.

Предусмотренные в областном бюджете средства в установленном порядке доводятся до соответствующих учреждений.

7.7. Должностные лица, допустившие перерасход или незаконное расходование годового ФОТ, несут ответственность в соответствии с действующим бюджетным законодательством Российской Федерации.

7.8. Контроль за правильностью определения и использования годового ФОТ осуществляется агентством, а также при проведении ревизий и проверок вопросов финансовой и хозяйственной деятельности учреждений.

СХЕМЫ
базовых окладов и тарифная сетка

Базовые оклады
руководящих работников государственных учреждений
физической культуры и спорта

Наименование должности	Размер месячного базового оклада (руб.)
Директор центра спортивной подготовки	9856 – 11846
Директор спортивной школы олимпийского резерва	9687 – 11677
Директор спортивной школы	9517 – 11507
Заместитель директора центра спортивной подготовки	9178 – 11168
Заместитель директора спортивной школы олимпийского резерва	8930 – 10920
Заместитель директора спортивной школы	8688 – 10678
Главный бухгалтер центра спортивной подготовки	8586 – 10576
Главный бухгалтер спортивной школы олимпийского резерва	8252 – 10242
Главный бухгалтер спортивной школы	8083 – 10073
Руководитель структурного подразделения по спортивной работе	8119 – 8864

Базовые оклады
работников в области физической культуры и спорта
государственных учреждений физической культуры и спорта

Наименование должности	Размер месячного базового оклада (руб.)
1	2
Главный тренер спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине)	9801 – 9900
Старший тренер спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине),	9276 – 9800
Старший тренер по резерву спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине)	9276 – 9800

1	2
Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	8873 – 9677
Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	8873 – 9677
Старший тренер	8873 – 9677
Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	8873 – 9677
Тренер спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине)	8471 – 9275
Тренер-консультант	8471 – 9275
Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	8068 – 8872
Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	8068 – 8872
Тренер	8068 – 8872
Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	8068 – 8872
Специалист по подготовке спортивного инвентаря	7394 – 8064
Специалист спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине)	7059 – 7729
Врач по спортивной медицине спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине)	7059 – 7729
Механик спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине)	7059 – 7729
Медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине)	6723 – 7393
Оператор видеозаписи спортивной сборной команды области (по виду спорта, спортивной дисциплине)	6723 – 7393
Хореограф	6723 – 7393
Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	6052 – 6722
Инструктор по спорту	6052 – 6722
Спортсмен-инструктор	6052 – 6722
Тренер-наездник лошадей	6052 – 6722
Инструктор по физической культуре	6052 – 6722
Инструктор по адаптивной физической культуре	6052 – 6722
Спортивный судья	5381 – 6051
Спортсмен	5381 – 6051
Спортсмен-ведущий	5381 – 6051

1	2
Дежурный по спортивному залу	4710 – 5380
Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	4710 – 5380

Базовые оклады
общеотраслевых должностей работников государственных
учреждений физической культуры и спорта

Наименование должности	Размер месячного базового оклада (руб.)
1	2
1. Руководители	
Заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией	3831 – 4254
Заведующий хозяйством, заведующий складом	3658 – 3831
2. Специалисты	
Старший администратор	5697
Администратор	4254 – 5187
Бухгалтер: - первой категории - второй категории - без категории	6931 – 7522 6341 – 6930 5750 – 6340
Экономист: - первой категории - второй категории - без категории	6931 – 7522 6341 – 6930 5750 – 6340
Юрисконсульт: - первой категории - второй категории - без категории	6931 – 7522 6341 – 6930 5750 – 6340
Специалист в сфере закупок: - руководитель контрактной службы - специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий	6931 – 7522 5750 – 6340
Программист: - первой категории - второй категории - без категории	6931 – 7522 6341 – 6930 5750 – 6340

1	2
Психолог:	
- первой категории	6153 – 6743
- второй категории	5563 – 6152
- без категории	4972 – 5562
Врач-специалист:	
- высшей категории	7729
- первой категории	7505
- второй категории	7228
- без категории	7059
Врач по спортивной медицине:	
- высшей категории	7729
- первой категории	7505
- второй категории	7228
- без категории	7059
Медицинская сестра:	
- высшей категории	6450
- первой категории	5950
- второй категории	5850
- без категории	5400
Медицинская сестра по массажу:	
- высшей категории	6450
- первой категории	5950
- второй категории	5850
- без категории	5400
Документовед:	
- первой категории	6495 – 7086
- второй категории	5925 – 6494
- без категории	5314 – 5501
Инспектор по кадрам, специалист по кадрам	4254 – 5697
Специалист по охране труда	4254 – 5697
3. Служащие (технические исполнители)	
Агент по снабжению	3657
Архивариус	3831
Дежурный бюро пропусков	3489
Делопроизводитель	3657
Старший кассир	3831
Кассир	3658
Секретарь	3658

Тарифные ставки рабочих государственных учреждений
физической культуры и спорта

Разряд							
1	2	3	4	5	6	7	8
3300	3432	3597	3775	4184	4646	5108	5603

Перечень профессий рабочих государственных учреждений
физической культуры и спорта

Наименование профессии	Диапазон разрядов
1	2
Вахтер	1 – 2
Водитель автомобиля	4 – 8
Гардеробщик	1 – 2
Дворник	1 – 2
Дежурный по залу	2
Кладовщик	1 – 2
Курьер	1
Механик по техническим видам спорта	4 – 6
Охранник	1 – 2
Подсобный рабочий	1 – 2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 – 4
Слесарь-сантехник	1 – 6
Сторож	1 – 2
Техник	2 – 4
Уборщик помещений	1 – 2
Уборщик территорий	1
Электромонтер	1 – 6

РАЗМЕРЫ

стимулирующих выплат работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включённых в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных спортивных соревнований

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учёта занятого места	Размер стимулирующей выплаты тренерскому составу по виду спорта, в процентах от базового оклада за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты иным работникам учреждения, в процентах от базового оклада (тарифной ставки) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)
1	2	3	4	5
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 10
		2 – 3	до 160	до 8
		4 – 6	до 100	до 5
		участие	до 80	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат	1	до 160	до 8

1	2	3	4	5
	Европы	2 – 3	до 100	до 5
		4 – 6	до 80	до 4
		участие	до 60	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 5
		2 – 3	до 80	до 4
		4 – 6	до 60	до 3
		участие	до 40	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	1	до 80	до 4
		2 – 3	до 60	до 3
		4 – 6	до 40	до 2
		участие	до 20	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 3
		2 – 3	до 40	до 2
		4 – 6	до 20	до 1
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно				
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 5
		2 – 3	до 80	до 4
		4 – 6	до 60	до 3
		участие	до 40	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 4
		2 – 3	до 60	до 3
		4 – 6	до 40	до 2
		участие	до 20	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши)	1	до 60	до 3

1	2	3	4	5
	и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	2 – 3	до 40	до 2
		4 – 6	до 20	до 1
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 2
		2 – 3	до 20	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 5
		2 – 3	до 80	до 4
		4 – 6	до 60	до 3
		участие	до 40	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 4
		2 – 3	до 60	до 3
		4 – 6	до 40	до 2
		участие	до 20	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 3
		2 – 3	до 40	до 2
		4 – 6	до 20	до 1
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 2
		2 – 3	до 20	до 1

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ярославской области, дающего право на установление выплат за выслугу лет

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, засчитывается:

- время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, в аппаратах органов государственной власти и управления;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной и исполнительной власти;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днём увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днём поступления на работу в учреждения сферы физической культуры и спорта не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтах, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 20 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

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

- время работы в качестве освобождённых работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры и спорта;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта, образовательными учреждениями;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при

неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

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

РАСЧЁТ
годового фонда оплаты труда работников

(наименование государственного учреждения физической культуры и спорта Ярославской области)

на _____ год

№ п/п	Наименование должности, квалификационная категория, разряд	Фамилия работника	Размер базового оклада, тарифной ставки	Размер должностного оклада (для тренеров)	Размер повышения (увеличения) оклада (тарифной ставки)		Компенсационные выплаты					
					размер коэффициента	сумма (гр. 4 × гр. 6)	выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда		выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		выплаты за работу в сельской местности	
							процент	сумма (гр. 4 × гр. 8 / 100)	процент	сумма (гр. 4 × гр. 10 / 100)	процент	сумма (гр. 4 × гр. 12 / 100)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Итого												

