

МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

от 26 декабря 2019 года N 1501/01-01

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края

В соответствии со статьей 144 [Трудового кодекса Российской Федерации](#), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2018 г., протокол N 12, [постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края"](#), в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края (далее - министерство), совершенствования условий оплаты труда и порядка установления окладов (должностных окладов) путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края.

2. Признать утратившим силу [приказ министерства физической культуры и спорта Ставропольского края от 28 октября 2015 года N 995/01-01 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края"](#).

3. Руководителям подведомственных государственных учреждений:

3.1. Внести изменения в Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, коллективные договоры и другие локальные нормативные акты с учетом Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края, утвержденного настоящим приказом, и представить на согласование в министерство.

3.2. В течение 14 календарных дней уведомить в письменной форме работников о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудовых договоров.

3.3. Обеспечить работу по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам, заключению новых трудовых договоров с работниками в связи с введением в государственных бюджетных учреждениях новой системы оплаты труда.

3.4. Организовать разъяснительную работу среди работников государственных бюджетных учреждений по вопросам изменений в системе оплаты труда.

4. Главному специалисту отдела государственных программ и планово-экономической работы Лобач Е.В. разместить настоящий приказ на официальном сайте министерства физической культуры и спорта Ставропольского края в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2020 года.

Исполняющий обязанности министра  
физической культуры и спорта  
Ставропольского края  
заместитель министра физической  
культуры и спорта  
Ставропольского края  
В.Е.ЯНУШКИН

## **Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края**

Утверждено  
приказом  
министерства физической культуры  
и спорта Ставропольского края  
от 26 декабря 2019 г. N 1501/01-01

### **1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) (далее - [ТК РФ](#)) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений на 2019 год, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г. протокол N 12, [постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края"](#), Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019 - 2021 годы между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации" на федеральном уровне от 10 октября 2019 г.

Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников государственных учреждений рекомендуется осуществлять с учетом:

а) реализации [указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"](#), в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2014 году, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р](#);

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

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

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

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

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

м) установления стимулирующих выплат молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

## 2. Основные принципы

В соответствии со ст. 129 [ТК РФ](#) определяется, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Гарантированными являются тарифная часть и компенсационные выплаты, а стимулирующие - переменная часть, зависящая от результатов.

При разработке и утверждении учреждением показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться комиссией с участием органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

## 3. Нормирование труда

Под нормированием труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, понимается определение нормы труда (количества занимающихся в группах, уровень подготовки) на ставку (далее - тарифицирование). Нормы нагрузки должны быть указаны в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) - эффективных контрактах. Тарифицирование проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения с учетом следующих особенностей:

- тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона;

- нормирование труда целесообразно производить с использованием следующих методов:

- а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы или программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени ("почасовой" метод);

- б) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией ("подушный" или "подушевой" метод);

- в) по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта ("групповой" метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального;

- г) по результатам спортивных достижений, занимающихся за определенный период подготовки ("рейтинговый" метод).

Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами учреждений, при этом используя:

- а) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

Тарифицирование указанных работников рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладу в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы;

- б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) либо в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

#### **4. Формирование фонда оплаты труда**

Настоящим Положением предлагается учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку:

1) формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств бюджета Ставропольского края и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

2) фонд оплаты труда работников учреждений формировать на календарный год;

3) в структуру фонда оплаты труда включать три основных составляющих:

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть).

2. Выплаты стимулирующего характера.

3. Выплаты компенсационного характера;

4) экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждений, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждений, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений;

5) на выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда.

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда. В соответствии со статьей 37 [Конституции РФ](#) каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

6) оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить раздельно по каждой из должностей;

7) тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера 16 часов в неделю: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией;

8) для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

9) увеличение (индексация), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения производить в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

## **5. Расчет размера заработной платы работников**

Руководителям учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 [ТК РФ](#) и [приказа Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного \(муниципального\) учреждения при введении эффективного контракта"](#) рекомендуется конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат.

### **5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.**

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников данного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Штатное расписание утверждается руководителем и согласовывается с учредителем.

5.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов, служащих и рабочих учреждений.

### **Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	4319
2 квалификационный уровень	спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	5468

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня:



Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5582
2 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (специалист по антидопинговому обеспечению); тренер; тренер по адаптивной физической культуре; хореограф	5990
2 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников средних профессиональных образовательных учреждений, центров спортивной подготовки)	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (специалист по антидопинговому обеспечению); тренер; тренер по адаптивной физической культуре; хореограф	7886

<p>3 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва)</p>	<p>начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения;</p> <p>специалист по подготовке спортивного инвентаря;</p> <p>старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер по адаптивной физической культуре, тренер</p>	<p>6330</p>
<p>3 квалификационный уровень (размеры должностных окладов работников средних профессиональных образовательных учреждений, центров спортивной подготовки)</p>	<p>начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения;</p> <p>специалист по подготовке спортивного инвентаря;</p> <p>старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер по адаптивной физической культуре, тренер</p>	<p>8221</p>

Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта третьего уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
<p>1 квалификационный уровень</p>	<p>аналитик (по виду или группе видов спорта);</p> <p>начальник отдела (по виду или группе видов спорта)</p>	<p>9043</p>

### Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	4232
2 квалификационный уровень	старший дежурный по режиму	5654

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5351
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	5743
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	6069
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель	7556

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением:  кабинетом, отделом, отделением, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7736

### Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
3 квалификационный уровень	главный библиотекарь;  библиотекарь	6581

Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
4 квалификационный уровень	заведующий отделом (сектором) библиотеки	7736

### Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>гардеробщик;</p> <p>грузчик;</p> <p>дворник;</p> <p>кастелянша;</p> <p>кладовщик;</p> <p>контролер контрольно-пропускного пункта;</p> <p>ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений;</p> <p>конюх;</p> <p>рабочий по уходу за животными;</p> <p>сторож (вахтер);</p> <p>уборщик служебных помещений;</p> <p>уборщик территорий;</p> <p>ремонтромойщик посуды;</p> <p>кухонный рабочий</p>	4319
2 квалификационный уровень	<p>профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"</p>	4339

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>водитель автомобиля;</p> <p>контролер технического состояния автотранспортных средств;</p> <p>механик по техническим видам спорта;</p> <p>слесарь-электрик;</p> <p>повар</p>	5278
2 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>сантехник;</p> <p>тракторист</p>	5963

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

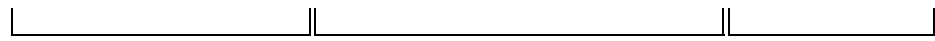
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	дежурный (по залу, общежитию и др.); делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь; охранник	3898
2 квалификационный уровень	должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4319

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня":



Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник-программист; техник по труду	5278
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5384
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	5542
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5656
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник мастерской	6005



Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); менеджер по связям с общественностью; психолог; специалист по защите информации; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по охране труда; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт	6005
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6185
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6304

4 квалификационный уровень	должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6607
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	6715

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела по связям с общественностью; начальник юридического отдела	6855
2 квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	7055
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7255

### Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	санитарка	4660

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; младший фармацевт	5304
2 квалификационный уровень	лаборант; медицинская сестра диетическая	5491
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	5679
4 квалификационный уровень	фельдшер; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра врача общей практики	5742
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	6032

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры":

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
2 квалификационный уровень	врач-специалист	6640
3 квалификационный уровень	врачи общей практики (семейные врачи)	6750
4 квалификационный уровень	старший врач	7072

Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием врач-специалист, провизор":

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, кабинета)	8445

**Профессиональные квалификационные группы "Должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах"**

Профессиональная квалификационная группа второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	оклад (должностной оклад) ставки, руб.
2 квалификационный уровень	инструктор гражданской обороны; специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	6005

Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.3. Согласно [постановлению Министерства труда России от 30 июня 2003 г. N 41](#) тренеры-преподаватели, тренеры вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

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

5.4. Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки определяется в зависимости от объема недельной тренировочной работы. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Система оплаты труда в тренировочных группах, спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства (оплата по нормативу за каждого занимающегося) определяется учреждением, осуществляющим спортивную подготовку.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководства и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководства учреждения (комиссией), осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерских советов учреждений, осуществляющих спортивную подготовку.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, или приложением к соглашению о сотрудничестве между учреждениями, осуществляющими спортивную подготовку, и иных учреждений, участвующих в реализации программы спортивной подготовки.

## **6. Стимулирующий коэффициент к окладу (должностному окладу)**

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

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

Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, например, олимпийский цикл - 4 года.

Применение всех коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

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

Размер выплат по коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской (педагогической - для тренеров-преподавателей) нагрузки на коэффициент.

**Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей) и других специалистов, прошедших аттестацию и имеющих квалификационную категорию**



Уровень квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
высшая квалификационная категория	до 0,3
первая квалификационная категория	до 0,2
вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,1

Коэффициент квалификации по должностям "спортсмен", "спортсмен-инструктор" и "спортсмен-ведущий" устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания в соответствии с приказами Министерства спорта Российской Федерации и министерства.

Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации для должностей "спортсмен", "спортсмен-инструктор" и "спортсмен-ведущий":

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
0,01	0,25	0,5	1,0

## 7. Стимулирующие выплаты

Работникам учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

а) за результативное участие в подготовке спортсмена и выступление самого спортсмена, спортсмена-инструктора в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях;

б) выплаты за подготовку спортсмена;

в) выплаты молодым специалистам и наставникам;

г) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

д) выплаты за качество выполняемых работ;

е) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

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

д) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

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

тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку;

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

заместителям руководителя учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за подготовку спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

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

**Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) и спортсмена-инструктора, участвующего в соревнованиях**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки зарплатной платы тренера, тренера- преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу (второй тренер)	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5

		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. 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 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3

		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					

3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
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 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

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

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

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

7.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением, осуществляющим спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Рекомендуется устанавливать следующие стимулирующие надбавки:

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

- до 10% тренеру-наставнику по утвержденным критериям.

7.4. Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

#### **Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

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

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



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

Решение об установлении и размер выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу принимается на основании протокола комиссии учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам учреждений за результативность и эффективность работы.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах ФХД учреждений - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение этими учреждениями государственного задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.6. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

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

**Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы**

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

7.7. Рекомендуемые размеры выплат за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами.

**Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды**

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
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", за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	до 50%
За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", за почетный знак "Отличник физической культуры и спорта"	до 20%

7.8. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений, осуществляющих спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

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

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премирование работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется по решению руководителя учреждения и по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления рекомендуется устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять на основании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя). При этом в локальном нормативном акте учреждения (например, в Положении о материальном стимулировании) целесообразно устанавливать максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы (например, не более трех должностных окладов в год) и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы:

в процентах к окладу (должностному окладу);

в абсолютном размере.

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

## **8. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным группам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника, если иное не установлено трудовым законодательством.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьями 149 - 154 [ТК РФ](#).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, согласно настоящему Положению:

8.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 [ТК РФ](#).

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

8.2. Рекомендуется устанавливать надбавку за особые условия труда в размере 20% к окладам (должностным окладам), ставкам следующим категориям работников, по адаптивной физической культуре, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии:

- тренер (тренер-преподаватель);
- инструктор-методист (включая старшего).

8.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

8.5. Выплаты в сельской местности. Рекомендуемый размер выплаты тренерам-преподавателям за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 25% от оклада.

8.6. Выплаты за работу в пустынных и безводных местностях работникам государственных учреждений занятости, физкультуры и спорта, расположенных в отдельных муниципальных образованиях Ставропольского края, осуществляются в соответствии с [постановлением Правительства Ставропольского края от 25.01.2006 N 3-п "Об установлении работникам государственных учреждений Ставропольского края, расположенных в отдельных муниципальных образованиях Ставропольского края, коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях"](#) в следующих размерах:

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

1,1 - на территории Апанасенковского, Благодарненского, Буденновского, Курского, Степновского, Туркменского муниципальных районов, в городе Буденновске и городе Нефтекумске Нефтекумского района.

Указанные выплаты к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края.

## **9. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава**

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

Предлагаются следующие варианты методик расчета оплаты труда тренерского состава:

1) при "почасовом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Д_о = Об \times К_n / 18 \times S, \text{ где}$$

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

К<sub>n</sub> - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) тренировочных занятий;

S - коэффициент специализации;

2) при "подушевом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Д_о = Об \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times K_s \times S, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами учреждения,

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

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

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

K<sub>s</sub> - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации;

3) при "групповом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Д_о = Об \times (g_1 \times r_1 \times v_1 + g_2 \times r_2 \times v_2 + \dots + g_n \times r_n \times v_n) \times K_s \times S, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами учреждения,

$g_1, g_2, \dots, g_n$  - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

$r_1, r_2, \dots, r_n$  - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

$v_1, v_2, \dots, v_n$  - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

$K_s$  - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

$S$  - коэффициент специализации;

4) при "рейтинговом" методе расчет должностного оклада (ставки) ( $D_o$ ) производится по формуле:

$D_o = Ob \times R \times K_n \times K_s \times S$ , где

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами учреждения,

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

$K_n$  - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в учреждении графику занятий,

$S$  - коэффициент специализации.

**Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой**

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) - расчетные нормативы для работы с группой	Минимальное кол-во спортсменов при "подушном" методе, уравнивающим оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек
ВСМ	Весь период	8	32	45	1,78	5
ССМ	Свыше года	10	28	39	1,55	6
ССМ	До года	12	24	24	1,33	6
Т (СС)	Углубленной специализации (Т-2)	12	18	15	1,00	7
	Начальной специализации (Т-1)	14	12	9	0,67	7
НП	Свыше года (НП-2)	20	8	6	0,44	7
	До одного года (НП-1)	25	6	3	0,33	11
СО	Весь период	30	6	2,2	0,33	15

Сокращения, используемые в таблице:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

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 субъекте Российской Федерации - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким следующим показателям:

отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации 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 более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Рекомендуемый коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений - 1,00 (0,0%);

для специализированных отделений, не включенных в Перечень учреждений, использующих наименование "Олимпийский", - 1,10 (10%);

для специализированных отделений, включенных в Перечень учреждений, использующих наименование "Олимпийский", - 1,15(15%).

В зависимости от используемой в учреждении системы нормирования труда тренерского состава также рекомендуется применять нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей за результативную подготовку спортсмена, приведенные в таблице.

Данные нормативы целесообразно применять либо при расчете оклада (должностного оклада) (при подушном методе расчета), либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.



Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

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

## **10. Системы оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров**

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

10.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

10.4. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие почетного или спортивного звания;
- за специализацию учреждения;
- за качество выполняемых работ в размере до 2-кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- премиальные выплаты по итогам работ.

10.5. Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения, на основании решения постоянно действующей комиссии учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей за результативность и эффективность работы учреждения.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах ФХД учреждений - за счет субсидий соответствующего бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение этими учреждениями государственного задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.