

## УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 года № \_\_\_\_\_ «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области условий оплаты труда для работающих в них работников»

### **Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников**

#### Глава 1. ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Настоящие методические рекомендации (далее - Методические рекомендации) разработаны в целях оказания практической помощи при определении условий оплаты труда работников, работающих в государственных учреждениях, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области (далее - работники).

2. Система оплаты труда работников формируется на основе следующих принципов:

1) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на территории Российской Федерации;

2) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

3) установление в государственных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права,

включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

4) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

5) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

## Глава 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

3. В Положение рекомендуется включать следующие главы:

- 1) общие положения;
- 2) порядок и условия оплаты труда работников в целом и по занимающим должностям (отдельными главами – например: рабочих, специалистов и служащих, работников культуры, педагогических работников и т.д.);
- 3) порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- 4) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 5) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 6) другие вопросы оплаты труда либо заключительные положения.

4. Глава «Общие положения» должна содержать:

1) преамбулу со ссылкой на основания издания Положения, действующие нормативные правовые акты, регулирующие особенности оплаты труда по видам экономической деятельности, правовые акты Министерства физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области (далее – Министерство);

2) общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

3) краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников;

4) порядок формирования фонда оплаты труда, а также иные положения отраженные в методических рекомендациях Министерства.

5. Глава «Порядок и условия оплаты труда...» включает:

1) порядок применения и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, на основе отнесения занимаемых ими должностей

к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) особенности оплаты труда отдельных категорий работников с учетом специфики трудовых отношений, например, педагогических работников системы физической культуры и спорта, работников учреждений по работе с молодежью;

3) порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам по группам должностей и так далее.

6. В главе «Компенсационные выплаты» отражаются виды (перечень) компенсационных выплат с указанием основания и порядка их применения.

7. В главе «Стимулирующие выплаты» отражается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера, а также порядок и условия установления, отмены и применения названных выплат по отношению к окладу (должностному окладу). В данной главе необходимо отразить систему критериев установления, показателей оценки деятельности, эффективности работы. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям эффективности работы учреждения.

### Глава 3. НОРМЫ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, РЕГЛАМЕНТИРОВАННЫЕ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМ АКТАМИ

8. Обязательными являются следующие нормы и условия оплаты труда работников, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, Едиными рекомендациями 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 урегулированию социально-трудовых отношений (протокол от 25.12.2015 № 12), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области» (далее – Примерное положение), методическими рекомендациями, доведенными письмами Министерства спорта Российской Федерации от 27.10.2011 № ПК-02-10/6271 и от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2544:

1) при изменении условий оплаты труда рекомендуется предусматривать установление минимальных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) включать в трудовой договор с работником (дополнительные соглашения к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

3) устанавливать размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями.

4) работникам государственных учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливать увеличенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов).

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу). Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов) представлен в Приложении к Примерному положению;

5) предусматривать размеры и условия компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

#### Глава 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается и изменяется соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом норм трудового законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих трудовое право, постановления Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области», методических рекомендаций, доведенных письмами Министерства спорта Российской Федерации от 27.10.2011 № ПК-02-10/6271 и от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2544, Положения об оплате труда государственного учреждения.

10. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов. Применение единых квалификационных справочников работ и профессий направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров и так далее является обязательным;

2) 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 (выполнение работ);

3) перечня видов выплат компенсационного характера;

4) перечня видов выплат стимулирующего характера;

5) профессиональных стандартов, стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

6) обеспечения гарантий по оплате труда;

7) положений об оплате труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения и согласованных Министерством физкультуры, спорта и молодежной политики Свердловской области (далее – Министерство), осуществляющим функции и полномочия учредителя;

8) настоящих Методических рекомендаций;

9) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и других частей заработной платы работников путем перераспределения средств в структуре заработной платы для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций Министерства физкультуры, спорта и молодежной политики;

10) 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;

11) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и 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;

12) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

14) порядка аттестации работников государственного учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

15) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным 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);

16) иных особенностей порядка и условий оплаты труда специалистов в области физической культуры, спорта и молодежи.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым

законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

13. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, 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 и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

14. Размеры окладов (должностных окладов) работников рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки.

15. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих определенные должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с главой 2 Постановления Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области» (далее - примерное Положение).

16. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы необходимо соблюдение межуровневых коэффициентов между минимальными окладами по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

17. Зарплата работника предельными размерами не ограничивается.

18. Примерным положением предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) повышающий коэффициент специфики;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

19. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем государственного учреждения исходя из возможностей финансового обеспечения указанных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Суммарный размер рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Определение понятия «Календарный год» дано статьей 12 Бюджетного кодекса Российской Федерации – «Финансовый год соответствует календарному году и длится с 01 января по 31 декабря». Понятие «год» подразумевает подряд следующих 12 месяцев.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются локальным нормативным актом государственного учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

20. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности приведен в таблице № 1 Методических рекомендаций.

Таблица № 1

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ) ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1



2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3

21. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам) по должности "спортсмен", "спортсмен-инструктор" устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) кандидат в мастера спорта - до 1,0;
- 2) мастер спорта России, гроссмейстер России - до 1,5;
- 3) мастер спорта России международного класса - до 2,0;
- 4) мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований - до 2,5;
- 5) мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований - до 3,
- 6) заслуженный мастер спорта России - до 3,0.

При принятии Положения об оплате труда государственных учреждений и установлении конкретного повышающего коэффициента квалификации к окладам предлог «до» не применяется, утверждается конкретная величина, для работников данных должностей.

22. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам) руководящим работникам, специалистам государственных учреждений Свердловской области по работе с молодежью, педагогическим и медицинским работникам устанавливаются в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в порядке, установленном Правительством Свердловской области.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,8;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,5.
- 3) работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,3 (при наличии).

23. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования образовательного учреждения, а также специализированных отделений внутри образовательного учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы для работников специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, образовательных учреждений среднего профессионального образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также на этапе совершенствования спортивного мастерства детско-юношеских спортивных школ и в неспециализированных отделениях специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, рекомендуется устанавливать в размере до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки.

Повышающий коэффициент специфики работы применяется в отношении персонала учреждений, включенных в реестр физкультурно-спортивных организаций и образовательных учреждений согласно приказу министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации от 30.07.2010 № 828 «Об утверждении перечня физкультурно-спортивных организаций и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования «Олимпийский», «Параолимпийский», «Olympic», «Paralympic» и образованные на их основе слова и словосочетания без заключения соответствующего договора с Международным олимпийским комитетом, Международным параолимпийским комитетом или уполномоченными ими организациями».

24. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику государственного учреждения с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, предусмотренных в локальном нормативном акте государственного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

25. С учетом условий труда работникам государственных учреждений рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты исходя из финансовых возможностей учреждения.

## Глава 5. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

26. По оплате труда тренерам образовательного учреждения следует

руководствоваться методическими рекомендациями, доведенными Министерством спорта Российской Федерации от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2544. Размер выплат по повышающим коэффициентам рекомендуется определять к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской нагрузки на повышающий коэффициент.

27. Работникам физической культуры и спорта образовательного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

28. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента квалификации устанавливается по должности "спортсмен-инструктор" к размерам окладов в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания согласно пункту 21 настоящих Методических рекомендаций.

29. Работникам физической культуры и спорта локальным актом государственного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Суммарный размер рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладу не должен превышать пяти крат.

30. С учетом условий и результатов труда работникам физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения и главами 14 и 15 данных Методических рекомендаций.

## Глава 6. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

31. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) повышающий коэффициент специфики работы;
- 3) персональный повышающий коэффициент.

32. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации и за специфику работы устанавливаются в соответствии с пунктами 22 и 23 настоящих Методических рекомендаций.

33. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для тренеров-преподавателей за подготовку одного обучающегося устанавливается с учетом объема педагогической нагрузки, определенной по результатам проведенной тарификации, из расчета общей суммы коэффициентов представленных в таблицах № 2 и № 3 настоящих Методических рекомендаций и определенных методическими рекомендациями, доведенными письмами Министерства спорта Российской Федерации от 27.10.2011 № ПК-02-10/6271 и от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2544.

34. Размеры нормативов могут быть пропорционально уменьшены в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

Таблица № 2

**МАКСИМАЛЬНО ПРЕДЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ  
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Максимально предельный рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося	
			группы видов спорта <sup>2</sup>	
			I	II
1	2	3	4	5
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	0,022	0,022
2.	Начальной подготовки	до года	0,03	0,03
		свыше года	0,06	0,05
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальной специализации (Т-1)	0,09	0,08
		углубленной специализации (Т-2)	0,15	0,13
4.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	0,24	0,21
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	0,39	0,34

Таблица № 3

<sup>2</sup> В учреждениях рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

1) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося труда тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25 – 50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта;

2) кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется государственным учреждением по согласованию с Министерством.

**МАКСИМАЛЬНО ПРЕДЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ  
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ  
ЗА ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА И СПОРТСМЕНОВ  
ВЫСОКОГО КЛАССА В ОБЛАСТИ СПОРТА ИНВАЛИДОВ  
И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Максимально предельный рекомендуемый размеры персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт ментальных инвалидов
Спортивно-оздоровительный	весь период	0,056	0,028	0,067	0,033
Начальной подготовки	до года	0,067	0,028	0,067	0,033
	свыше года	0,1	0,05	0,125	0,056
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до года	0,167	0,074	0,222	0,085
	второй и третий	0,333	0,125	0,333	0,167
	свыше 3 лет	0,37	0,185	0,55	0,222
Совершенствования спортивного мастерства	до года	0,5	0,25	0,5	0,333
	свыше года	0,5	0,333	0,5	0,333
Высшего спортивного мастерства	весь период	0,55	0,45	0,55	0,45

35. В отношении обучающихся, спортсменов, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, размеры персональных повышающих коэффициентов к ставке заработной платы за подготовку одного обучающегося могут быть увеличены.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю другие специалисты, непосредственно обеспечивающие учебно-тренировочный процесс, в том числе педагоги-психологи, сурдопереводчики, спортсмены-инструкторы и иные специалисты. На учебно-тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным

видам спортивной подготовки (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и иным видам) при условии их одновременной с основным тренером-преподавателем работы с занимающимися, спортсменами.

36. Суммарный размер рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладу для педагогических работников образовательного учреждения - до 5,0.

37. Объем педагогической нагрузки тренера-преподавателя определяется с учетом максимального объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапами многолетней подготовки спортсменов (таблицы № 4 и № 5 Методических рекомендаций), **в привязке к рабочему времени через расчетный коэффициент.**

Таблица № 4

**НАПОЛНЯЕМОСТЬ УЧЕБНЫХ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ  
УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ В ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИХ  
СПОРТИВНЫХ ШКОЛАХ, СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИХ  
СПОРТИВНЫХ ШКОЛАХ ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальное количество занимающихся в одной группе, человек*	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки, учебных часов за неделю	<b>Расчетный коэффициент, установленный по виду спорта, согласно приказу 531/ос</b>
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	6	
2.	Начальной подготовки	до одного года (НП-1)	11	25	6	
		свыше года (НП-2)	7	20	8	
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (Т-1)	7	14	12	
		углубленная специализация (Т-2)	7	12	18	
4.	Совершенствования спортивного	весь период	6	10	24	

	мастерства					
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	5	8	32	

\*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Примечания:

1) наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой, методическими рекомендациями, доведенными письмом Министерства спорта Российской Федерации от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554 и распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.07.1996 № 1063-р «Социальные нормативы и нормы», федеральными стандартами по видам спорта;

2) при отсутствии федеральных стандартов по видам спорта рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в таблице 4.

Таблица № 5

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ЧИСЛЕННЫЙ СОСТАВ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ, МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОЙ  
РАБОТЫ НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА  
И СПОРТСМЕНОВ ВЫСОКОГО КЛАССА В ОБЛАСТИ СПОРТА  
ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период обучения	Оптимальная наполняемость групп, человек *				Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (учебных часов за неделю), в том числе по индивидуальным планам
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт ментальных инвалидов	
1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительный	весь период	6	12	5	10	до 6
Начальной подготовки	до одного года (НП-1)	5	12	5	10	6
	свыше года (НП-2)	5	10	4	9	9
Тренировочный этап	первый год	4	9	3	8	12
	второй и третий год	3	8	3	6	18
	четвертый и	3	6	2	5	20

	последующие годы					
Совершенствования спортивного мастерства	до года	2	4 - 5	2	3 - 4	24 (до 6)
	свыше года					28 (до 10)
Высшего спортивного мастерства	весь период	2	3	2	3	32 до 12)

\* Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Примечания: 1) наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой, методических рекомендаций, доведенных письмом Министерства спорта Российской Федерации от 27.10.2011 № ПК-02-10/6271 и распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.07.1996 № 1063-р «Социальные нормативы и нормы», федеральными стандартами по видам спорта;

2) при отсутствии федеральных стандартов по видам спорта рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в таблице 5.

Для учащихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке.

38. Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общий годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

39. Учитывая наличие утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, принципов формирования нормативно-душевого финансирования рекомендуется учитывать объем педагогической нагрузки и максимальную наполняемость групп, указанных в федеральных стандартах по видам спорта.

40. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения и разделов 14 и 15 данных Методических рекомендаций.

41. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам, с учетом особенностей их труда, рекомендуется определять продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы), в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также с учетом положений, изложенных в методических рекомендациях, доведенных



письмами Министерства спорта Российской Федерации от 27.10.2011 № ПК-02-10/6271 и от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2544.

42. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, обеспечивать включение в них условий, связанных:

1) с фактическим объемом учебной нагрузки, определяемой ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона);

2) с размером ставки заработной платы, применяемой для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленной с учетом ее повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда);

3) с размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу;

4) с размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

## Глава 7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

43. Работникам образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в соответствии с пунктом 18 настоящих Методических рекомендаций.

44. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 14 и 15 данных Методических рекомендаций.

## Глава 8. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

45. Медицинским работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

1) повышающий коэффициент квалификации;

2) персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации

устанавливаются в соответствии с пунктом 18 настоящих Методических рекомендаций.

Повышающие коэффициенты квалификации устанавливаются медицинским работникам образовательного учреждения, прошедшим аттестацию в установленном действующим законодательством порядке.

Для медицинских работников локальным актом образовательного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Суммарный размер рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат.

46. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 14 и 15 данных Методических рекомендаций.

47. Формирование штатного расписания осуществляется с учетом номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н.

## Глава 9. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

48. Работникам культуры образовательных учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) повышающий коэффициент специфики работы;
- 3) персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации устанавливаются в соответствии с пунктом 18 настоящих Методических рекомендаций.

Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам культуры образовательных учреждений, прошедшим аттестацию в установленном действующим законодательством порядке.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента специфики работы в соответствии с пунктом 22 Методических рекомендаций в размере до 0,15 применяется только к должности «концертмейстер».

49. Для работников культуры локальным актом образовательного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Суммарный размер рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладу не должен превышать пяти крат.

50. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 14 и 15 данных Методических

рекомендаций.

## Глава 10. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

51. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Рекомендуется оклады устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих представлены в таблице № 6 Примерного положения и настоящих Методических рекомендаций.

Таблица № 6

### РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

№ п/п	Перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		4000,00
2 квалификационный уровень		5000,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		6000,00
2 квалификационный уровень		6600,00
3 квалификационный уровень		7200,00
4 квалификационный уровень		7800,00
5 квалификационный уровень		8400,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень	8900,00
2 квалификационный уровень	9600,00
3 квалификационный уровень	10300,00
4 квалификационный уровень	11000,00
5 квалификационный уровень	11700,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	12500,00
2 квалификационный уровень	13400,00
3 квалификационный уровень	14300,00

52. При принятии решения об установлении, введении и применении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента к окладу, учитывается обеспечение указанных выплат финансовыми средствами.

53. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутри должностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу представлены в Таблице № 1 настоящих Методических рекомендаций.

54. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем государственного учреждения и фиксируется в локальном акте учреждения.

Суммарный размер рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладам

не должен превышать пяти крат.

55. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 14 и 15 данных Методических рекомендаций.

## Глава 11. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

56. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с Таблицей № 7 Примерного положения.

57. При установлении условий оплаты труда рабочим допускается применять персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в отношении работников, работающих в государственном учреждении.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

58. Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусматривается локальным актом государственного учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу рекомендуется устанавливать рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Суммарный размер рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат.

59. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 14 и 15 данных Методических рекомендаций.

## Глава 12. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

60. Работникам государственных учреждений Свердловской области по работе с молодежью устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента квалификации устанавливается по должностям работников государственных учреждений Свердловской области по работе с молодежью с учетом квалификационной категории в соответствии с пунктом 22 настоящих Методических рекомендаций.

61. Работникам государственных учреждений Свердловской области по работе с молодежью локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику государственного учреждения Свердловской области по работе с молодежью с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, иных норм, предусмотренных локальным актом учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Суммарный размер рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат.

62. С учетом условий и результатов труда работникам государственных учреждений Свердловской области по работе с молодежью устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 14 и 15 данных Методических рекомендаций.

### Глава 13. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

63. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным по типовой форме, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329

«О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» на основе системы критериев по соответствующей группе оплаты труда.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения (группы оплаты труда) утверждается приказом Министерства.

## Глава 14. СИСТЕМА УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

64. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» в соответствии с главой 4 Примерного положения.

65. В порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» руководителям государственных учреждений рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

66. Конкретные размеры районных коэффициентов, коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициентов за работу в высокогорных районах и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

67. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

68. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой смежной профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии (должности).

69. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику

при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

70. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются государственным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии.

71. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

72. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

73. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

74. Работникам государственных учреждений физкультуры и спорта и по работе с молодежью (кроме руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах и случаях:

1) до 20 процентов - за работу со спортсменами - членами сборных спортивных команд Свердловской области с ограниченными возможностями здоровья;

2) до 20 процентов - за работу с молодежью в возрасте от 14 до 30 лет с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с количеством лиц данной категории;



3) до 20 процентов - за работу с несовершеннолетними, состоящими на учете в областной (территориальной) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, в соответствии с количеством лиц данной категории;

4) до 40 процентов - за работу с молодыми людьми в возрасте от 18 до 30 лет, отбывшими уголовное наказание, в соответствии с количеством лиц данной категории.

Выплата производится работникам учреждения, непосредственно осуществляющим занятия с указанными категориями граждан.

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу) согласно настоящему пункту, утверждается руководителем государственного учреждения по согласованию с Министерством.

75. Работникам отдельных образовательных учреждений (кроме руководителей образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов - за работу в образовательных учреждениях (отделениях), реализующих образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Выплата производится работникам образовательного учреждения, которые непосредственно осуществляют занятия с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Перечень рабочих профессий и должностей специалистов, которым может устанавливаться надбавка за работу в особых условиях с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, конкретизируется руководителем государственного учреждения по согласованию с Министерством.

В перечень могут входить тренер-преподаватель, инструктор-методист (включая старшего), инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктор по спорту, тренер-массажист, тренер-механик, медицинский персонал, специалисты, обеспечивающие психологическую поддержку, сурдопереводчик, водитель специального автотранспорта, специализирующийся на работе с детьми, подростками и молодежью, имеющими отклонения в развитии или инвалидность, иные работники;

2) 15 процентов - воспитателям, учителям и преподавателям за работу в среднем учебном заведении, реализующем основные общеобразовательные программы и работающем по типу школы-интерната;

3) 15 процентов - педагогическим работникам колледжей, осуществляющим образовательный процесс по программам повышенного уровня.

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному пункту, утверждается руководителем государственного учреждения по согласованию с Министерством.

76. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии

с локальным актом государственного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

77. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

78. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам государственных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

## Глава 15. СИСТЕМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

79. Перечень выплат стимулирующего характера формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и главой 5 Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя государственного учреждения за счет субсидий на выполнение государственного задания и приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) работника не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

80. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями (эффективными контрактами), локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

81. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

82. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

83. Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах:

1) за отраслевые нагрудные знаки «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного образования», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта – до 20 процентов;

2) за ведомственные награды, за спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта СССР" – до 30 процентов;

3) 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 тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР", за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" – до 40 процентов;

4) за почетное звание, название которых начинается со слов "Народный" - до 50 процентов.

Исключена выплата за ученую степень – кандидат наук и доктор наук.

Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, нагрудные знаки производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующая

выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

84. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

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

- 1) при выслуге лет от 5 до 10 лет – от 3 до 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 10 до 20 лет – от 5 до 10 процентов;
- 3) при выслуге лет от 20 до 25 лет – от 10 до 20 процентов;
- 4) при выслуге лет свыше 25 лет – от 20 до 25 процентов.

Выслуга лет для педагогических, медицинских работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления педагогического, медицинского стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Выслуга лет для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

85. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам образовательного учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений за интенсивность и высокие результаты работы представлены в Таблице № 7.

Таблица № 7

#### ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ РАБОТЫ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля обучающихся,	до 30

	получивших спортивный разряд (звания)	
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	до 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	до 35

Примечание: выплаты за интенсивность работы работников образовательного учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Количественная оценка критериев устанавливается образовательным государственным учреждением с учетом этапов спортивной подготовки и видов спорта.

86. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса включаются инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели, в том числе по смежным видам спорта, хореографы, концертмейстеры, педагоги-психологи, массажисты, медицинские работники, механики по техническим видам спорта и иные работники по согласованию с Министерством.

87. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

- 1) соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;
- 2) кадровое обеспечение основной деятельности;
- 3) выполнение государственного задания, установленного учредителем;
- 4) результативность деятельности;
- 5) использование инновационных методов в процессе деятельности;
- 6) качество выполняемых работ;
- 7) дополнительное образование кадров.

88. Тренерскому составу предлагается также устанавливать стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 8.

Таблица № 8

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ТРЕНЕРСКОГО СОСТАВА

## ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1. Критерии оценки работы тренерского состава СДЮСШОР (специализированных отделений спортивных школ), школ-интернатов спортивного профиля		
На этапе начальной подготовки		
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
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
1.6.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20
1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
1.11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20
1.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.13.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.15.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	30
2. Критерии оценки работы тренерского состава колледжей-интернатов, колледжей, училищ олимпийского резерва, центров спортивной подготовки		
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
2.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных	20

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
	региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	
2.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
2.4.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
2.5.	Стабильность выступлений в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд субъектов Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом у не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	40

89. Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена, показавшего высокий результат, представленный в Таблице № 9 рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на 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 государственного учреждения, осуществляющего спортивную подготовку (периодичность - два или четыре года). Повышенный персональный повышающий коэффициент тренера-преподавателя устанавливается при условии предшествующей работы спортсмена под руководством данного тренера-преподавателя в течение не менее 2 лет.

Таблица № 9

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ СПОРТСМЕНА (КОМАНДЫ)**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена высокого класса (команды)	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (1)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,20	до 0,10
		2-3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4-6	до 1,0	до 10	до 0,05
		участие	до 0,8	до 0,08	до 0,04

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена высокого класса (команды)	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (1)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2-3	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		4-6	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,60	до 0,06	до 0,03
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		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 1,0	до 0,1	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-



№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена высокого класса (команды)	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (1)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
<b>3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов</b>					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
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 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

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

- тренерам (прежде всего первому тренеру), тренеру-преподавателю участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- тренерам-консультантам, оказавших практическую помощь тренеру (тренерам), тренеру-преподавателю при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе по смежным видам спорта и так далее;

- заместителям руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Примечания:

1) юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе;

2) для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Свердловской области.

90. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя, спортсменов улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты предлагается соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами государственного учреждения, в пределах утвержденного образовательному учреждению фонда оплаты труда, а также исходя из ассигнований областного бюджета на предоставление образовательным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) на текущий календарный год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Если по истечении срока действия установленного размера персонального повышающего коэффициента спортсмен не показал указанного в таблице результата, размер персонального повышающего коэффициента тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена (в соответствии с пунктом 33 настоящих Методических рекомендаций).

При этом установленный повышающий коэффициент для данного спортсмена в соответствии с пунктом 33 настоящих Методических рекомендаций исключается.

Данные нормативы целесообразнее применять либо при расчете к окладу (должностному окладу) при подушном методе расчета, либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

Следует так же учитывать, что суммарный размер всех рекомендуемых данной методикой повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат.

91. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам

учреждения, непосредственно участвующим:

1) в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий - до 50 процентов;

2) в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - до 50 процентов;

3) в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области - до 50 процентов. Перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, утверждается руководителем государственного учреждения по согласованию с Министерством.

92. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах субсидий, а также исходя из ассигнований областного бюджета на предоставление государственному учреждению субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется премирование работников учреждений.

93. Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

При определении размеров выплат рекомендуется учитывать:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

4) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

5) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется выплачивать в пределах имеющихся средств.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

94. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным

актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, а так же в случаях предусмотренных локальным актом учреждения предоставлении документов подтверждающих основание для данной выплаты.