

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА № 3»
(ГБУ РО «СШОР № 3»)**



УТВЕРЖДАЮ:
Директор

О.А. Тищенко

«17» 12 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

г. Таганрог, 2016 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 3» (далее – ГБУ РО «СШОР № 3»), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 №222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБУ РО «СШОР № 3»;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя ГБУ РО «СШОР № 3», заместителей руководителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда тренеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников ГБУ РО «СШОР № 3» (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в

полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплата за выслугу лет, доплата за ученую степень, почетное звание, выплата за подготовку одного занимающегося, добившегося высоких результатов) включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору). Порядок и условия начисления стимулирующих выплат регулируется положением о премировании ГБУ РО «СШОР № 3».

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем государственного учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих ГБУ РО «СШОР № 3».

1.9. Настоящее положение об оплате труда работников ГБУ РО «СШОР № 3» утверждается с учетом мнения представительного органа работников ГБУ РО «СШОР № 3».

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области и доводятся до ГБУ РО «СШОР № 3».

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников ГБУ РО «СШОР № 3».

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 27.02.2012 №165н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблицах №1–2.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта первого уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	5218
2.	2-й квалификационный уровень	спортсмен; спортсмен-ведущий	5471

Таблица №2

ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта второго уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5744
2.	2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	9481
3.	3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист	9949

		по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	
--	--	--	--

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов по должностям медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблицах №5–6.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица №5

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3
3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	6180
4-й квалификационный уровень	фельдшер	6349
5-й квалификационный уровень	заведующий здравпунктом– фельдшер(медицинская сестра)	7006

Таблица №6

ПКГ «Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3
2-й квалификационный уровень	врач-специалист	7266

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников,

занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 7.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица №7

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	дежурный (по выдаче справок, залу, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка	4992
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5233
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, техник	5494
2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5771
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная	6060

1	2	3
	категория	
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6349
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	6349
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	6661
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	6992
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7340
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7707

2.2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 8.

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, лифтер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)	4103
1-й квалификационный разряд		4342
2-й квалификационный разряд		4596
3-й квалификационный разряд		
2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень:	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5 –го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4879
4-й квалификационный разряд		5163
5-й квалификационный разряд		
2-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го квалификационного разряда в соответствии	6551
6-й квалификационный разряд		

1	2	3
1-й квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, лифтер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)	4103
1-й квалификационный разряд		4342
2-й квалификационный разряд		4596
3-й квалификационный разряд		
	с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

Примечание к таблице:

ставка заработной платы исходя из 2-го квалификационного уровня ПКГ устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки спортсменов (учащихся воспитанников), имеющих квалификацию первого класса.

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах № 9-10.

Таблица № 9

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный разряд	подсобный рабочий, электромонтер, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, столяр, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной,	4103
2-й квалификационный разряд		4342
3-й квалификационный разряд		4596

4-й квалификационный разряд	оператор ПЭВМ, слесарь, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования,	4879
5-й квалификационный разряд	слесарь-сантехник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, электрогазосварщик	5163

Примечание:

Список используемых сокращений:

Минздравсоцразвития России – Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

ПЭВМ – персональные электронно-вычислительные машины.

Таблица №10

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, участвующих в организации тренировочного процесса

Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
-------------------------	------------------------	---

1	2	3
2-й квалификационный разряд	кузнец ручнойковки, ремонтник плоскостных спортивных сооружений;	4540
3-й квалификационный разряд	контролер технического состояния	4804
4-й квалификационный разряд	автомобилетранспортных средств	5100
5-й квалификационный разряд	лаборант химического анализа; кузнец ручнойковки; ремонтник плоскостных спортивных сооружений	5397

2.2.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 11.

Минимальные размеры должностных окладов специалистов, не вошедших в ПКГ

Наименование профессии	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2
Заведующий спортивным сооружением	10428
Главный инженер	11761
Инструктор-методист	9481
Старший инструктор-методист, старший тренер	9949

2.2.9. Минимальные размеры должностных окладов работников, относящихся к командному составу судов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 12.

Таблица № 12

Минимальные размеры должностных окладов
должностей командного состава судов, не вошедших в ПКГ

Наименование должности	Строительная мощность главных двигателей судна (кВт)	Группа судна По оплате труда командного состава	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан	до70	I	5741
2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	60–180	I–II	
Капитан	до70	I	6033
1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан	71–180	II	
1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	181–300	III	
2-й штурман;	60–180	I–II	

1	2	3	4
2-й помощник капитана; механик; электромеханик			
Капитан	71–180	II	6336

Примечания.

1. Порядок дипломирования командного состава на судах различной мощности (производительности) определяется в соответствии с Уставом службы на судах Федерального агентства морского и речного транспорта и Положением о дипломировании членов экипажей судов внутреннего плавания, а также Уставом ГБУ РО «СШОР № 3», утвержденным в установленном порядке.

2. Капитанам-наставникам, отвечающим за подготовку капитанов учебных судов, выполнение правил плавания и безопасность плавания учебных судов; механикам-наставникам, осуществляющим контроль за правильной технической эксплуатацией учебных судов и организацию их ремонта, должностные оклады устанавливаются на уровне должностных окладов капитанов и механиков высшей группы обслуживаемых ими судов.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. 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. В ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем ГБУ РО «СШОР № 3» проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда,

отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 №426–ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы государственных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Выплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.6. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Примечания.

1. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, а также конкретные размеры доплаты определяются руководителем ГБУ РО «СШОР № 3» и фиксируются в локальном нормативном акте по согласованию с представительным органом работников ГБУ РО «СШОР № 3».

2. Доплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм тренировочной нагрузки, в процентах за одного занимающегося.

3.4. При установлении выплат за работу в ночное время и за работу в выходные и не рабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо

наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников ГБУ РО «СШОР № 3» и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего 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, в пределах фонда оплаты труда.

В ГБУ РО «СШОР № 3» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Работникам ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.4.1. Тренерам, инструкторам-методистам к должностным окладам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.5.2. За высокие результаты работы устанавливается работникам ГБУ РО «СШОР № 3» (структурных подразделений) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, согласно таблице №13.

Таблица №13

Выплата вспомогательному и обслуживающему персоналу
и спортсменам-инструкторам за высокие результаты работы

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
----------	--	--

1	2	3
1.	Вспомогательный и обслуживающий персонал – за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также занимающиеся (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны	15
2.	Спортсмен-инструктор – за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:	
	1–3-е места в первенстве России (старшие юноши), Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде спортивных школ России	5
	2–3-е места в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	10
	4-е место в чемпионате России; 1-е место в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	15
	1–6-е места в первенстве Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале	20
	1–3-е места на чемпионате России; 1-е место в Кубке России (финал или сумма этапов)	25
	1–6-е места в Кубке мира (финал или сумма этапов) 1–3-е места в Кубке Европы (финал или сумма этапов)	30
	4–6-е места на чемпионате мира, Европы	35
	1–6-е места на Олимпийских играх; 1–3-е места на чемпионате мира, Европы	40
3.	Тренер – за передачу одаренных и высоко результативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва (за каждого занимающегося)	20 (в течение года с даты зачисления)

Примечание.

1. Выплаты за высокие результаты в работе для работников ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника. Размеры и условия осуществления выплат конкретизируются в локальных нормативных актах ГБУ РО «СШОР № 3» с учетом мнения представительного органа работников.

2. Выплата за передачу одаренных и высоко результативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва устанавливается тренерам в случае передачи занимающегося другому тренеру.

4.4.3. Выплата за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившихся высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, согласно таблице № 14.

Таблица №14

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды)	
			тренерскому составу	руководителям и иным специалистам

1	2	3	4	5
1.Официальнымеждународнымеспортивнымсоревнования				
1.1.	Олимпийские игры, Чемпионат мира	1-е	20	10
		2-3-е	16	8
		4-6-е	10	5
		участие	8	4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1-е	16	8
		2-3-е	10	5
		4-6-е	8	4
		участие	6	3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), Первенство мира	1-е	10	5
		2-3-е	8	4
		4-6-е	6	3
		участие	4	2
1.4.	Этапы Кубка мира, Первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	8	4
		2-3-е	6	3
		4-6-е	4	2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	6	3
		2-3-е	4	2
2.Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно				
2.1.	Чемпионат России	1-е	10	5

1	2	3	4	5
		2-3-е	8	4
		4-6-е	6	3
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	10	5
		2-3-е	8	4
2.3.	Первенство России(молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	8	4
		2-3-е	6	3
2.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1-е	6	3
		2-3-е	4	2
2.5.	Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	4	2
		2-3-е	2	1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1-е	10	5
		2-3-е	8	4
		4-6-е	6	3
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1-е	8	4
		2-3-е	6	3
		4-6-е	4	2
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-е	6	3
		2-3-е	4	2
		4-6-е	2	1
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в	1-е	4	2
		2-3-е	2	1

1	2	3	4	5
	ЕКП			

Примечания по пункту 4.4.3.

1. Выплата к должностному окладу работника устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся 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.

2. Если в период действия установленной выплаты к должностному окладу работника занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3. Выплата руководителям и иным специалистам устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Руководителям такая выплата устанавливается по решению министерства по физической культуре и спорту Ростовской области, специалистам – на основании приказа руководителя ГБУ РО «СШОР № 3».

При наличии между ГБУ РО «СШОР № 3» и иными государственными учреждениями договоров о совместной подготовке занимающихся, согласованных учредителем, стимулирующая выплата руководителям и иным специалистам за высокие результаты работы (результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях) распределяется в соответствии с условиями заключенного договора, не превышая общего размера выплаты.

4. Выплата также устанавливается тренерам, ранее участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимый спортивный результат, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку. Тренер, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

5. К категории иных специалистов, которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

6. К категории «тренерский состав» относятся: тренер, старший тренер.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам ГБУ РО «СШОР № 3» в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.6.1. Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается работникам ГБУ РО «СШОР № 3» с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Тренерскому составу выплата за качество выполняемых работ производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.6.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- работникам ГБУ РО «СШОР № 3» – руководителем ГБУ РО «СШОР № 3»;
- руководителю ГБУ РО «СШОР № 3» – министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.6.3. Выплаты за качество работы в ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (тренер, инструктор-методист, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники) в соответствии с таблицей №15.

Таблица №15

Выплата за качество работы работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса

Показатель	Критерий	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд (звание)	30

Примечание.

Выплата за качество работы не носит постоянный характер. Назначается в соответствии с локальным актом ГБУ РО «СШОР № 3» –на основании приказа руководителя по результатам ежеквартальных отчетов по исполнению государственного задания и сдачи контрольных нормативов.

4.6.4. Выплата за качество работы тренерскому составу осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице № 16.

Таблица №16

Выплата за качество работы тренерам

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
1	2	3
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	10
3.	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов занимающихся в группе)	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	10
5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	10
6.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
7.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	50
На этапесовершенствования спортивного мастерства		
8.	Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств)	10
9.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки)	20
10.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
11.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	50
12.	Стабильность выступлений занимающихся в	

1	2	3
	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 процентов зачисленных на этап подготовки):	
	в спортивных школах;	30
	центрах олимпийской подготовки	40

4.7. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам ГБУ РО «СШОР № 3» в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

- от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в ГБУ РО «СШОР № 3», или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8. Работникам ГБУ РО «СШОР № 3» могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются ГБУ РО «СШОР № 3» самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя ГБУ РО «СШОР № 3» в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ РО «СШОР № 3».

Премирование руководителя ГБУ РО «СШОР № 3» производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.8.1. Премирование руководителя ГБУ РО «СШОР № 3» производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности ГБУ РО «СШОР № 3», устанавливаемых министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.8.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- обеспечение информационной открытости ГБУ РО «СШОР № 3»;
- обеспечение комплексной безопасности ГБУ РО «СШОР № 3»;
- удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и спорта;

- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности ГБУ РО «СШОР № 3»;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГБУ РО «СШОР № 3»;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.8.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается ГБУ РО «СШОР № 3» самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Работникам ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за квалификацию тренерам и инструкторам-методистам;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- выплаты за классность водителям автомобилей;
- выплаты молодым специалистам тренерского состава.

4.10.1. Выплата за квалификацию устанавливается тренерам, инструкторам-методистам, медицинским работникам при наличии квалификационных категорий:

- второй – 0,07;
- первой – 0,15;
- высшей – 0,30.

Выплата за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» рекомендуются размеры коэффициента квалификации:

- кандидат в мастера спорта – 0,07;
- мастер спорта России – 0,10;
- мастер спорта России международного класса – 0,20.

4.10.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается:

4.10.2.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), – 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Министерство по физической культуре и спорту Ростовской области, самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплате надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с федеральным законодательством.

4.10.2.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада;
- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;
- почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.10.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в ГБУ РО «СШОР № 3» молодым специалистам устанавливается выплата в размере 50 процентов от должностного оклада. Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом ГБУ РО «СШОР № 3» с учетом мнения представительного органа работников.

4.10.4. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя ГБУ РО «СШОР № 3»,
заместителей руководителя и главных бухгалтеров, включая порядок
определения размеров должностных
окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного
и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя ГБУ РО «СШОР № 3», заместителей руководителя и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 17.

Таблица № 17

Минимальный размер должностного оклада
руководителя

№ п/п	Учреждение	Минимальный размер должностного оклада
----------	------------	---

		(рублей)
1	2	3
1.	Центр олимпийской подготовки, спортивные школы I группы по оплате труда руководителей	18681
2.	Спортивные школы II и III групп по оплате труда руководителей	16985
3.	Спортивные школы IV группы по оплате труда руководителей	15441

5.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя государственного учреждения (филиала).

5.10. С учетом условий труда руководителю ГБУ РО «СШОР № 3», его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Примерного положения.

5.11. Руководителю ГБУ РО «СШОР № 3», его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

5.12. Руководителю ГБУ РО «СШОР № 3», его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 18.

Таблица № 18

Размеры предельного соотношения средней заработной платы
руководителя

№п /п	Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
1	2	3
1.	До 50	до 3
2.	От 50 до 100	4
3.	От 100 до 150	до 5
4.	От 150	до 6

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера

независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель ГБУ РО «СШОР № 3», главный бухгалтер.

6. Для тренеров ГБУ РО «СШОР № 3» устанавливается:

6.1. Норматив оплаты труда тренера за подготовку высококвалифицированного занимающегося (при подушевом методе оплаты труда).

Раздел 6. Особенности оплаты труда тренеров

Таблица № 19

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного занимающегося (команды)
-------	--	---------------	--

1	2	3	4
1.Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Первенство мира	1-е	100
		2-е	80
		3-е	75
		4-е	60
		5-е	55
		6-е	50
		участие	40
1.4.	Первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	80
		2-е	60
		3-е	55
		4-е	40
		5-е	35
		6-е	30
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	60
		2-е	40
		3-е	35
2.Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно			
2.1.	Чемпионат России	1-е	100
		2-е	80
		3-е	75

1	2	3	4
		4-е	60
		5-е	55
		6-е	50
2.2.	Кубок России (сумма этапов Или финал)	1-е	100
		2-е	80
		3-е	75
2.3.	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	80
		2-е	60
		3-е	55
2.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1-е	60
		2-е	40
		3-е	35
3.Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 занимающихся			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1-е	100
		2-е	80
		3-е	75
		4-е	60
		5-е	55
		6-е	50
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1-е	80
		2-е	60
		3-е	55
		4-е	40
		5-е	35
		6-е	30
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-е	60
		2-е	40
		3-е	35
		4-е	20
		5-е	15
		6-е	10

Примечания:

1. Норматив оплаты труда тренера устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся 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.

2. Если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера занимающийся улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося.

4. В олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских видах спорта размер норматива оплаты труда за результативную подготовку одного занимающегося (команды) по спортивным программам, дисциплинам, не включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, устанавливается 50 процентов от базового норматива (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские программы, дисциплины).

6.2. Норматив оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных занимающихся устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема тренировочной нагрузки согласно таблице № 20.

Таблица № 20

№ п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапа (период)	Максимальная наполняемость группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю)	Размер норматива (процент За одного занимающегося от должностного оклада)
-------	-----------------	----------------------------------	---	--	---

1	2	3	4	5	6
1.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	6	–
2.	Этап начальной подготовки	до года	25	6	–
		свыше года	20	8	–
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальная специализация	14	12	–
		углубленная специализация	12	18	15

1	2	3	4	5	6
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	10	24	24
5.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	8	32	39

Примечания:

1. В ГБУ РО «СШОР № 3» в группах начальной подготовки и группах тренировочного этапа (этапа спортивной специализации) применяется почасовая форма оплаты труда.

Должностной оклад тренера (при оплате его труда в зависимости от недельной тренировочной нагрузки) устанавливается за 24 часа нагрузки в неделю.

2. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

3. При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

Например: при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

4. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 процентов от годового объема годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема.

5. В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта в видах спорта кроме основного тренера могут привлекаться тренеры по общефизической и специальной физической подготовке (акробатике и другим) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

6. Минимальная наполняемость групп устанавливается учреждением в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

7. Объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

8. Продолжительность этапов подготовки по видам спорта устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением:

7.1.1. Показатель «1»: численность детей в возрасте 6-15 лет, которым могут быть оказаны соответствующие услуги по спортивной подготовке в данном учреждении на основании плана комплектования учреждения, заключенных договоров по спортивной подготовке. Рассчитывается на основе данных статистической отчетности по форме федерального статистического наблюдения № 5-ФК «Сведения по организациям, осуществляющим спортивную подготовку» (далее – 5-ФК).

7.1.2. Показатель «2»: численность занимающихся, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и проходящих спортивную подготовку в данном учреждении. Рассчитывается на основе данных 5-ФК.

7.1.3. Показатель «3»: годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях. Рассчитывается как сумма произведений количества участников мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работ за предыдущий год.

7.1.4. Показатель «4»: суммарная единовременная пропускная способность объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых организацией для осуществления спортивной подготовки. Рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений) и их фактического технического состояния.

7.1.5. Показатель «5»: численность занимающихся, участвующих в чемпионатах и первенствах России, Европы, мира, а также Олимпийских играх. Рассчитывается на основе результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований.

7.2. Рекомендуемые расчетные показатели в баллах для отнесения учреждения к одной из групп (первой, второй, третьей, четвертой):

Таблица 21

Показатели	Единица измерения	Позиции для расчета баллов	Порядок расчета
1	2	3	4
Показатель «1»	человек	Свыше 1000 человек – 5 баллов; От 500 до 1000 человек – 4 балла; От 200 до 500 человек – 3 балла; От 100 до 200 человек – 2 балла; Менее 100 человек – 1 балл	Количество баллов определяется по одной позиции
Показатель «2»	Процент	Количество лиц, имеющих	Количество

1	2	3	4
	<p>количества лиц, имеющих спортивные разряды и(или) спортивные звания относительно всего контингента занимающихся</p>	<p>спортивный разряд, – 100 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и(или) КМС и(или)спортивные звания свыше 50 процентов от контингента, – 5 баллов</p> <p>Количество лиц, имеющих спортивный разряд, – 100 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд И (или) КМС и(или) до 50 процентов от всего контингента, – 4 балла</p> <p>Количество лиц, имеющих спортивный разряд, – От 90 процентов от всего контингента, При наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС до 10 человек, – 3 балла</p> <p>Количество лиц, имеющих спортивный разряд, – От 70 процентов до 90 процентов от всего контингента занимающихся – 2 балла</p> <p>Количество лиц, имеющих спортивный разряд, – менее 70 процентов от всего контингента занимающихся – 1 балл</p>	<p>баллов определяется по одной позиции</p>
Показатель«3»	человеко-дней	<p>Свыше 2400 ч/дн в год – 5 баллов;</p> <p>От 1800 до 2400 ч/дн в год – 4 балла;</p> <p>от 1200 до 1800 ч/дн в год – 3 балла;</p> <p>от 600 до 1200 ч/дн в год – 2 балла;</p> <p>До 600 ч/дн в год – 1 балл</p>	<p>Количество баллов определяется по одной позиции</p>
Показатель«4»	Единая	Свыше 300 человек–	Количество

1	2	3	4
	пропускная способность (человек)	5 баллов; От 200 до 300 человек – 4 балла; от 100 до 200 человек – 3 балла; от 50 до 100 человек – 2 балла; Менее 50 человек – 1 балл	баллов определяется по одной позиции
Показатель «5»	Процент количества лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся, принимавших участие в соревнованиях	<p>Свыше 70 процентов лиц, занявших 1–6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места, – 5 баллов</p> <p>Свыше 50 процентов лиц, занявших 1–6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии до 5 лиц, занявших первые места, – 4 балла</p> <p>Свыше 70 процентов лиц, занявших 1–6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 3 балла</p> <p>Не менее 50 процентов лиц, занявших 1–6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 2 балла</p> <p>От 10 до 50 процентов лиц, занявших 1–6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 1 балл</p>	Количество баллов определяется по одному наилучшему показателю, определенному по итогам выступлений спортсменов на официальных спортивных соревнованиях

Примечание к пункту 7.2.

Список используемых сокращений:

КМС – кандидат в мастера спорта;

ч/дн – человеко-день.

7.3. Группы по оплате труда для руководящих работников государственных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

к первой группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых превышает 20 баллов;

ко второй группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых составляет от 15 до 20 баллов;

к третьей группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых составляет от 10 до 14 баллов;

к четвертой группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых не превышает 9 баллов.

7.4. Группа по оплате труда руководителей ежегодно определяется министерством по физической культуре и спорту Ростовской области в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых государственных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

7.5. За руководителями государственных учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

7.6. Министерство по физической культуре и спорту Ростовской области, осуществляющее функции и полномочия учредителя государственного учреждения:

устанавливает в соответствии с представленными расчетами и подтверждающими документами группу по оплате труда для руководителей учреждений;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям государственных учреждений, имеющих особые заслуги в области физической культуры и спорта.

7.7. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель государственного учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю государственного учреждения – министерство по физической культуре и спорту Ростовской области.

7.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений Ростовской области не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания государственного учреждения министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.