



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
СРЕДНЕУРАЛЬСК

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.03.2023

№ 132-17А

г. Среднеуральск

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск**

В соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 28 декабря 2015 года № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области», в целях соблюдения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений, совершенствования условий оплаты труда, сохранения отраслевых особенностей регулирования труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск, в целях развития физической культуры и спорта на территории городского округа Среднеуральск, администрация городского округа Среднеуральск

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации городского округа Среднеуральск от 17.06.2020 № 325 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда, материальном стимулировании работников учреждений, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на

Бланк № 0018507

заместителя главы администрации городского округа Среднеуральск С.А. Кулагину.

5. Настоящее постановление опубликовать в газете «Вестник ГО Среднеуральск», сетевом издании «Среднеуральский вестник» и разместить на официальном сайте городского округа Среднеуральск.

Глава городского округа Среднеуральск



А.А. Ковальчик

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
городского округа Среднеуральск  
от 06.03.2023 № 132-ПА  
«Об утверждении Примерного положения об  
оплате труда, материальном стимулировании  
работников муниципальных учреждений,  
подведомственных Отделу физической  
культуры, спорта и туризма администрации  
городского округа Среднеуральск»

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА АДМИНИСТРАЦИИ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СРЕДНЕУРАЛЬСК**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее Примерное положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Свердловской области от 28 декабря 2015 года № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 года (протокол № 11), регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и туризма городского округа Среднеуральск (далее - учреждения) и включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

**1.2.** Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

**1.3.** Приведенные в настоящем Примерном положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений по согласованию с Отделом физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск, отделом экономического планирования администрации городского округа Среднеуральск, Финансовым управлением администрации городского округа Среднеуральск и главой городского округа Среднеуральск.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## **Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается и изменяется соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами и с учетом положений глав 1, 3, 4 Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденных приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 6 февраля 2020 года № 36/ОС «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников» (с изменениями, внесенными приказами Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 20.10.2020 № 275/ос, от 28.05.2021 № 167/ос, от 23.12.2022 № 454/ос) (далее – Методические рекомендации).

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

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов. Применение единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих 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 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 (выполнения работ);

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

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

7) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П;

8) положений об оплате труда работников муниципального учреждения, утверждаемых руководителем муниципального учреждения;

9) Методических рекомендаций;

10) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда;

11) направления не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждений на установление окладов (должностных окладов) с учетом фиксированных выплат, определенных трудовым договором (эффективным контрактом) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера);

12) установления предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утверждается приказом Отдела физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск;

13) 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;

14) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П;

15) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

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

17) порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации; порядка присвоения квалификационных категорий иным специалистам в области физической культуры и спорта;

18) систем нормирования труда, определяемых работодателем (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);

19) при определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений учитываются следующие условия:

продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений или профессиональных стандартов;

объемы учебной (педагогической) работы;

порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

20) иных особенностей порядка и условий оплаты труда специалистов в области физической культуры и спорта.

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.

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

1) при увеличении стажа непрерывной 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 соответствующей комиссией;

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

При наступлении у работника права на изменение 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.

2.4. 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.

2.5. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление муниципальным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.6. Руководитель муниципального учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования и утвержденного фонда оплаты труда.

При корректировке размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника необходимо учитывать требования Методических рекомендаций, и обеспечения размера выплат стимулирующего характера, которые должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

2.7. 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 Примерным положением об оплате труда.

2.8. 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.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.9. Примерным положением предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие);
- 2) повышающий коэффициент квалификации (при наличии оснований для его установления и или применения);
- 3) повышающий коэффициент специфики (при наличии оснований для его установления и или применения);
- 4) персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ по учреждению не применяются к должностному окладу руководителя государственного учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном соотношении к должностному окладу руководителя.

2.10. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы принимается руководителем муниципального учреждения исходя из возможностей финансового обеспечения указанных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года<sup>1</sup>.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

<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.

работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

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

**2.11.** Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности приведен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

**2.12.** Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам) по должностям работников физической культуры и спорта: «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 3,0;
- 6) заслуженный мастер спорта России - до 3,0.

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

**2.13.** Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогическим, медицинским работникам, иным специалистам и специалистам в области физической культуры и спорта устанавливаются в зависимости от уровня квалификационной категории, присвоенной в установленном законодательством порядке.

Перечень иных специалистов и специалистов в области физической культуры и спорта утвержден приказом Министерства спорта Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 838 «Об утверждении перечня иных специалистов в области физической культуры и спорта в Российской Федерации и перечня специалистов в области физической культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации» (далее – иные специалисты в области физической культуры и спорта).

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.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации за наличие квалификационной категории педагогическим работникам (тренер-преподаватель (включая старшего), тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической учебной нагрузки, на повышающий коэффициент квалификации.

**2.14.** Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы применяется в отношении работников учреждений, а также работников специализированных отделений внутри учреждений, включенных в список организаций, реализующих дополнительные образовательные программы

спортивной подготовки и использующих в своих наименованиях слова «олимпийский», «паралимпийский», «сурдлимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, утвержденный приказом Министерства спорта Российской Федерации в установленном порядке.

Повышающий коэффициент специфики работы рекомендуется устанавливать работникам, непосредственно участвующим в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, в размере до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

**2.15.** Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику 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 учреждения.

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

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

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

### **Глава 3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

**3.1.** Работникам физической культуры и спорта учреждения размер выплат по повышающим коэффициентам рекомендуется определять к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

**3.2** Работникам физической культуры и спорта учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации, специфики работы и персональный повышающий коэффициент устанавливаются в соответствии с пунктами 2.13, 2.14 и 2.15 настоящего Примерного положения.

**3.3.** Рекомендуемый размер повышающего коэффициента квалификации устанавливается по должности «спортсмен», «спортсмен-инструктор» к размерам окладов (должностных окладов) в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания согласно пункту 2.12 настоящего Примерного положения.

**3.4.** Рекомендуемый размер повышающего коэффициента квалификации по должностям иных специалистов и специалистов в области физической культуры и спорта устанавливается к размерам окладов (должностных окладов) в зависимости от наличия соответствующей квалификационной категории согласно пункту 2.13 настоящего Примерного положения.

**3.5.** Работникам физической культуры и спорта локальным актом учреждения предусматривается применением персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

## Глава 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. 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.

4.2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктами 2.11 – 2.15 настоящего Примерного положения.

4.3. По должностям «тренер-преподаватель» (включая старшего), «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту» (включая старшего), (далее – тренер-преподаватель), рекомендуемые размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, представленные в таблицах № 2 и № 3 приложения № 1 к настоящему Примерному положению к настоящему Примерному положению, устанавливаются за подготовку одного обучающегося с учетом количества обучающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

4.5. При определении размера оплаты труда работников организациями, реализующими дополнительные образовательные программы спортивной подготовки применяется принцип формирования нормативно-подушевого финансирования с учетом требований федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта по объему учебно-тренировочной нагрузки и наполняемости групп. При наличии в федеральных стандартах спортивной подготовки диапазона по показателю количества часов учебно-тренировочной нагрузки в неделю муниципальное учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

4.6. Объем нагрузки тренера-преподавателя определяется с применением расчетного коэффициента, рассчитанного с учетом установленной ставки заработной платы за норму часов тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю, положений статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации, объема учебно-тренировочной нагрузки и наполняемости групп в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

4.7. При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта объем нагрузки тренера-преподавателя определяется в соответствии с таблицами № 4 и № 5 приложения № 1 к настоящему Примерному положению.

4.8. Учитывая наличие утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, принципов формирования нормативно-душевого финансирования, рекомендуется принимать за основу объем тренировочной (учебно-тренировочной) нагрузки и наполняемость групп, указанных в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта (далее - ФССП). При наличии в ФССП диапазона по показателю «наполняемость групп (человек)» и/или количеству часов тренировочной (учебно-тренировочной) нагрузки в неделю муниципальное учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки.

Для проведения занятий на этапах спортивной подготовки в соответствии с ФССП кроме основного тренера-преподавателя по виду спорта допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя по общефизической и специальной физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Соотношение объемов учебно-тренировочного процесса по видам спортивной подготовки на этапах спортивной подготовки указано в ФССП по соответствующему виду спорта.

При условии достижения обучающимися высокого результата на официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации размер персонального повышающего коэффициента тренеру-преподавателю за данного обучающегося устанавливается в соответствии с пунктом 10.10 главы 10 и таблицей № 8 приложения № 1 к настоящему Примерному положению. При этом установленный повышающий коэффициент для данного обучающегося в соответствии с таблицами № 2 и № 3 приложения № 1 к настоящему Примерному положению исключается.

**4.9.** Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**4.10.** С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3, 4, 9 и 10 настоящего Примерного положения.

**4.11.** Согласно части первой статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая рассматривается как максимальная. В соответствии с пунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

**4.12.** Рабочее время тренера-преподавателя состоит не только из фактически отработанного времени с обучающимися (непосредственно учебная (преподавательская, тренировочная) работа), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера-преподавателя).

В рабочее время тренеров-преподавателей кроме непосредственно учебной (преподавательской, тренировочной) работы, включается иная работа тренера-преподавателя: индивидуальная работа с обучающимися, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - организационно-методическая, воспитательная, подготовительная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

**4.13.** Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно учебной (преподавательской, тренировочной) и иной работы тренера-преподавателя в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом дополнительной образовательной программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника. В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно учебную (преподавательскую, тренировочную) работу.

**4.14.** В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения учебной (преподавательской, тренировочной) нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также

непосредственно связанные с определением и изменением учебной (преподавательской, тренировочной) нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной (преподавательской, тренировочной) нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом представительного органа работников (при наличии).

**4.15.** Под учебной (преподавательской, тренировочной) нагрузкой работников предлагается понимать работу, выполняемую во взаимодействии с обучающимися по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

**4.16.** Объем учебной (преподавательской, тренировочной) нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), исходя из норм объема учебной (преподавательской, тренировочной) нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных) и (или) в дополнительных образовательных программах спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем учебной (преподавательской, тренировочной) нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

**4.17.** При определении объема учебной (преподавательской, тренировочной) нагрузки работников на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке обучающихся, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

**4.18.** Месячный заработок тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя за учебную (преподавательскую, тренировочную) нагрузку должен быть рассчитан путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных по занимаемой должности за норму 18 часов в неделю, на установленный им фактический объем недельной учебной (тренировочной) нагрузки и деления полученного результата на 18 (т.е. на норму часов учебной (тренировочной) нагрузки в неделю, за которую им выплачивается ставка заработной платы по занимаемой должности).

**4.19.** Используется следующая формула для расчета оплаты труда тренера-преподавателя или старшего тренера-преподавателя с учетом установленного им объема учебной (тренировочной) нагрузки:

$Z_{\text{фн}} = \text{Ст} \times \text{Фн} / \text{Нч}$ , где:

$Z_{\text{фн}}$  – оплата по занимаемой должности в месяц, исчисленная исходя из фактического объема учебной (тренировочной) нагрузки в неделю;

$\text{Ст}$  – размер ставки заработной платы по занимаемой должности в месяц, установленный исходя из нормы часов педагогической работы в неделю;

$\text{Фн}$  – фактический объем учебной (тренировочной) нагрузки по занимаемой должности в неделю;

$\text{Нч}$  – норма часов педагогической работы тренера-преподавателя или старшего тренера-преподавателя в неделю за ставку заработной платы в месяц.

Помимо оплаты труда тренера-преподавателя или старшего тренера-преподавателя за установленный объем учебной (тренировочной) нагрузки при тарификации им могут устанавливаться стимулирующие надбавки:

- за наличие квалификационной категории;
- за высокие спортивные достижения спортсменов;
- за подготовку высококвалифицированных спортсменов;
- за иные показатели и достижения

Расчет заработной платы по должности «тренер», «тренер-преподаватель» учитывая специфику дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и интенсивность учебно-тренировочного процесса, определяется по следующей формуле:

$ЗПтп = Зфн + (Зфн \times ППКо) + (Зфн \times ПКкв) + (Зфн \times ПКсп) + КВ + СВ$ , где:

ЗПтп - заработная плата тренеров-преподавателей, исчисленная в соответствии с пунктом 3.13 настоящего Примерного положения;

ППКо - персональный повышающий коэффициент за подготовку одного обучающегося в соответствии с тарификацией;

ПКкв - повышающий коэффициент квалификации;

ПКсп – повышающий коэффициент специфики работы;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - иные стимулирующие выплаты.

**4.20.** При переводе в соответствии с частью 8 статьи 3 Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» работников физкультурно-спортивных организаций с наименованием должности «тренер» на должности педагогических работников с наименованиями «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» рекомендуется не допускать снижения общего размера их заработной платы, выплачиваемой по ранее занимаемой должности, с учетом сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **Глава 5. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА И МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

**5.1.** Работникам муниципального учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) в соответствии с пунктами 2.9 и 2.10 настоящего Примерного положения.

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

**5.2.** С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

**5.2.** Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с таблицей № 2 приложения № 2 к настоящему Примерному положению.

**5.3.** Медицинским работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктами 12 и 14 главы 2 настоящего Примерного положения.

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

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

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

5.4. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 2, 9 и 10 настоящего Примерного положения.

5.5. Формирование штатного расписания осуществляется с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

## **Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

6.2. Работникам учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением.

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

6.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному 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 руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, в том числе предусматривающие внутриведомственное категорирование и установление производных должностных наименований «старший», «ведущий».

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности представлены в таблице № 1 приложения № 1 к настоящему Примерному положению.

6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работнику, занимающему должность руководителя структурного

подразделения, специалиста и 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, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения.

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

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

**6.6.** С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 2, 9 и 10 настоящего Примерного положения.

## **Глава 7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

**7.1.** Размеры окладов (должностных 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 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с таблицей № 7 приложения № 1 к настоящему Примерному положению.

**7.2.** При установлении условий оплаты труда рабочим допускается применять персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

**7.3.** Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) для рабочих, предусматривается локальным актом учреждения.

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

Размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

**7.4.** С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 2, 9 и 10 настоящего Примерного положения.

## **Глава 8. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровнем профессионального образования руководителя и других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения (группы оплаты труда) утверждается приказом начальника Отдела физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются приказом начальника Отдела физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск с учетом достижения целевых показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности и результативности деятельности учреждений и их руководителей.

Целевые показатели эффективности работы муниципального учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются приказом начальника Отдела физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается приказом начальника Отдела физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск в кратности от 1 до 6.

Рекомендуется обеспечивать соблюдение условия о не превышении среднемесячного уровня заработной платы руководителей учреждений над среднемесячным уровнем оплаты труда руководителя исполнительного органа муниципальной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя этих учреждений.

В соответствии со статьей 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с целью исключения конфликта интересов руководитель и его заместители должны получить согласие Отдела физической культуры спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск (учредителя) в отношении любых объемов работы по совместительству или совмещению, независимо по внутреннему или внешнему.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 2, 9 и 10 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается приказом начальника Отдела физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск в кратности от 1 до 5.

Определение размера среднемесячной заработной платы при расчете предельного уровня соотношения осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений возлагается на руководителей учреждений.

## **Глава 9. СИСТЕМА УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

**9.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения.

**9.2.** Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 26 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

**9.3.** Конкретные размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с главами 2 и 3 настоящего Примерного положения.

**9.4.** Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов (за исключением районных коэффициентов).

**9.5.** 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).

**9.6.** 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.

**9.7.** 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 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.

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

**9.9.** Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

**9.10.** Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом выводов, изложенных в постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П.

**9.11.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам физической культуры и спорта, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июня 2015 года № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта».

Основанием для установления компенсационных выплат является заключение о проведении специальной оценки условий труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 года № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» с изменениями, внесенными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 января 2015 года № 24н, от 7 сентября 2015 года № 602н, от 14 ноября 2016 года № 642н и от 27 апреля 2020 года № 213н.

**9.12.** Работникам отдельных учреждений физической культуры и спорта (кроме руководителей 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 учреждениях (отделениях), реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки для обучающихся с ограниченными

возможностями здоровья и/или за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных: за работу со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.

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

В перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты могут входить тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего), тренер спортивной сборной команды по виду спорта, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (включая старшего), инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, медицинский персонал, специалисты, обеспечивающие психологическую поддержку, сурдопереводчик, водитель специального автотранспорта, специализирующийся на работе с лицами, имеющими отклонения в развитии или инвалидность.

2) 15 процентов – воспитателям, учителям и преподавателям учреждений, реализующих общеобразовательные программы и работающих 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 учреждения.

**9.13.** Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом 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.

**9.14.** 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).

**9.15.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **Глава 10. СИСТЕМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**10.1.** Перечень выплат стимулирующего характера формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и главой 2 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

**10.3.** 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 результате 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.

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

**10.5.** Рекомендуются устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам 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», 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», «Мастер спорта России» - до 30 процентов;

3) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», отраслевые государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - до 40 процентов.

Стимулирующие выплаты за наличие 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 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.

**10.6.** 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 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10 процентов;
- 3) при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 15 процентов;
- 4) при выслуге лет от 15 до 20 лет - до 20 процентов;
- 5) при выслуге лет свыше 20 лет - до 30 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 учреждения исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

**10.7.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса в организациях, оказывающих муниципальные услуги по реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждений за интенсивность и высокие результаты работы представлены в таблице № 6 приложения № 1 к настоящему Примерному положению.

Размер норматива оплаты труда работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса в организациях, за интенсивность и высокие результаты работы, представленный в таблице № 6 приложения № 1 к настоящему Примерному положению, рекомендуется устанавливать по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на год.

**10.8.** В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, включаются инструкторы-методисты физкультурно-спортивных организаций (включая инструкторов-методистов по адаптивной физической культуре), тренеры-преподаватели (включая тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (включая старших)), в том числе по смежным видам спорта, хореографы, аккомпаниаторы-концертмейстеры, психологи, медицинские работники, механики по техническим видам спорта. Перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, конкретизируется руководителем учреждения с учетом непосредственного вклада работника в достижение результата.

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

- 1) соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг (выполнении работ);
- 2) кадровое обеспечение основной деятельности, включая осуществление наставничества над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности;
- 3) выполнение муниципального задания, установленного учредителем;
- 4) результативность деятельности;

5) использование инновационных методов в процессе деятельности, включая реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;

6) качество выполняемых работ;

7) дополнительное образование кадров, включая прохождение независимой оценки квалификации и получение соответствующего свидетельства тренерами-преподавателями и иными специалистами.

**10.10.** Тренерскому составу (тренерам-преподавателям) предлагается также устанавливать стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 7 приложения № 1 к настоящему Примерному положению.

**10.11.** Размер выплат тренеров-преподавателей и иных специалистов за результативную подготовку обучающегося, показавшего высокий результат, представленный в таблице № 8 приложения № 1 к настоящему Примерному положению, рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Повышенный персональный повышающий коэффициент тренерам-преподавателям и иным специалистам рекомендуется устанавливать при условии участия не менее 2 лет в подготовке обучающегося, достигшего высоких результатов.

**10.12.** Размер выплат тренера-преподавателя за подготовку обучающегося устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (копий протоколов, выписки из протоколов) соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, и действует в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты тренера-преподавателя, обучающийся улучшил спортивный результат, размер выплат предлагается соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения, в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Если по истечении срока действия установленного размера персонального повышающего коэффициента обучающийся не показал указанного в таблице результата, размер персонального повышающего коэффициента тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки обучающегося в соответствии с настоящим Примерным положением.

Данный норматив применяется при расчете к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

Следует также учитывать, что суммарный размер всех рекомендуемых настоящим Примерным положением повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Тренеры, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх по постановлению Правительства Свердловской области от 21 декабря 2017 года

№ 995-ПП «Об установлении денежного вознаграждения спортсменам, достигших высоких спортивных результатов на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх, и их тренерам».

**10.13.** Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются иным категориям работников 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. Следует учесть, что, если работнику начисляется персональный коэффициент, предусмотренный пунктом 10.11 главы 10 настоящего Примерного положения, данная стимулирующая выплата не применяется. Перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, утверждается руководителем учреждения. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, включаются инструкторы-методисты спортивной сборной команды Свердловской области, тренеры спортивной сборной команды Свердловской области, медицинские работники, механик спортивной сборной команды Свердловской области.

**10.14.** В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, применяется премирование работников учреждений.

**10.15.** 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, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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.

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется выплачивать исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Премиальные 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.

**10.16.** Правовым актом учреждения кроме вышеперечисленных стимулирующих выплат, могут быть предусмотрены иные доплаты и надбавки стимулирующего характера, в том числе с целью мотивации и ориентирования работников на результат:

1) тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

2) тренеру-преподавателю при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы в размере до 40 процентов.

3) тренерам-преподавателям учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, расположенных в сельской местности рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

Перечень населенных пунктов, расположенных на территории Свердловской области, относящихся к сельской местности утвержден Законом Свердловской области от 13 апреля 2017 года № 34-ОЗ «Об административно-территориальном устройстве Свердловской области».

4) тренерам-преподавателям и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 20 процентов.

**10.17.** Руководитель учреждения вправе при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности оплату труда, оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливается локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения и коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

## **Глава 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**11.1.** Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе; других работников на условиях срочного трудового договора.

**11.2.** Отдел физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск централизует до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется для выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Отделом физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск.

Целевые показатели эффективности работы учреждения содержат формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате труда  
материальном стимулировании работни  
учреждений, подведомственных отд  
физической культуры, спорта и тури  
администрации городского округа Сред  
уральск

Таблица N

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

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные 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

**МАКСИМАЛЬНО ПРЕДЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО  
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**

п/п	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	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	Начальной подготовки
		свыше года	0,06	0,05
2	Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальной специализации (Т-1, 2)	0,09	0,08
		углубленной специализации (Т-3, 4, 5)	0,15	0,13
3	Совершенствования спортивного мастерства	до года	0,24	0,21
		свыше года	0,28	0,24
4	Высшего спортивного мастерства	весь период	0,39	0,34

<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 к ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося рекомендуется устанавливать в размере на 25 - 50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта;

2) в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего мастерства, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки, с учетом специфики вида спорта, а также на всех этапах спортивной подготовки привлечение иных специалистов (при условии их одновременной работы с обучающимися). Порядок привлечения и оплаты труда привлеченных специалистов определяется муниципальным учреждением.

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Положение о бригадном методе работы с определением коэффициента трудового участия специалистов с учетом объема, сложности и специфики работы разрабатывается и утверждается муниципальным учреждением самостоятельно.

МАКСИМАЛЬНО ПРЕДЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ТРЕНЕРА- ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ, ЗА ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПО АДАПТИВНЫМ ВИДАМ СПОРТА

Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Максимально предельный рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера- преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями
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

Примечания:

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной подготовки), этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки, с учетом специфики вида спорта, а также на всех этапах спортивной подготовки привлечение иных специалистов (при условии их одновременной работы с обучающимися).

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Положение о бригадном методе работы с определением коэффициента трудового участия специалистов с учетом объема, сложности и специфики работы разрабатывается и утверждается государственным учреждением самостоятельно.

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ПРИ ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА\***

п/п	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Минимальная наполняемость группы, человек	Оптимальный количественный состав группы, человек*	Максимальный количественный состав группы, человек	Максимальный объем тренировочной нагрузки, часов за неделю*
1	2	3	4	5	6	7
1.	Начальной подготовки	до одного года (НП-1)	11	14-16	25	6
		свыше года (НП-2, 3)	7	12-14	20	8
2.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (Т-1, 2)	7	10-12	14	12
		углубленная специализация (Т-3, 4, 5)	7	8-10	12	18
3.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	4-8	10	24
4.	Высшего спортивного мастерства	весь период	1	1-3	8	32

\*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Примечания:

1) наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» и приказом Министерства спорта Российской Федерации от 21 марта 2018 года № 244 «Об утверждении Методических рекомендаций о применении нормативов и норм при определении потребности субъектов Российской Федерации в объектах физической культуры и спорта»;

2) при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в таблице № 4.

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП И МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ПРИ ОТСУТСТВИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБЛАСТИ СПОРТА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ\***

Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Оптимальная наполняемость групп, человек*				Максимальный объем тренировочной нагрузки (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
Начальной подготовки	до одного года	5	12	5	10	6
	свыше года	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 последующие годы	3	6	2	5	20
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	2	4-5	2	3-4	24 (до 6)
						28 (до 10)
Высшего спортивного мастерства	весь период	2	3	2	3	32 (до 12)

\*Оплата производится пропорционально показателю «Наполняемость».

Примечания:

1) наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, методических рекомендаций, доведенных письмом Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации от 27 октября 2011 года № ПК-02-10/6271 и приказом Министерства спорта Российской Федерации от 21 марта 2018 года № 244 «Об утверждении Методических рекомендаций о применении нормативов и норм при определении потребности субъектов Российской Федерации в объектах физической культуры и спорта»;

2) при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в таблице № 5.

Для лиц, проходящих спортивную подготовку, с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке.

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, соревновательный), задач подготовки. Общий годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы,

начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов, оплата труда соответственно рассчитывается пропорционально отработанному времени.

**ВЫПЛАТЫ  
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

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

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ  
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

п/п	Критерии оценки работы тренера-преподавателя за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
<b>1. Критерии оценки работы тренерского состава СШ, СШОР</b>		
<b>На этапе начальной подготовки</b>		
1.1	Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70 % из числа обучающихся в группе)	10
1.2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)	10
1.3	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
1.4	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку	10
<b>На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)</b>		
1.5	Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
1.6	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку	10
1.7	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)	10
1.8	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.9	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	30
1.10	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
<b>На этапе совершенствования спортивного мастерства</b>		
1.11	Выполнение обучающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
1.12	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
1.13	Включение обучающихся, спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
1.14	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной	30

	подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.15	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	30
1.16	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
1.17	Стабильность выступлений обучающихся 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 тренера-преподавателя училищ олимпийского резерва		
На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.1	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 90 % обучающихся в группе)	10
2.2	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 90% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
2.3	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.4	Выполнение обучающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 90% от принятых обязательств)	10
2.5	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 90% зачисленных на этап подготовки)	20
2.6	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
2.7	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
2.8	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 90% зачисленных на этап подготовки)	40

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ  
(ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТРЕНЕРА-  
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ,  
И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ УЧАСТИЕ В  
ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (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-преподавателя за результативную подготовку одного обучающегося	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося <1>	
				Тренеру-преподавателю	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 0,10	до 0,05
		участие	до 0,8	до 0,08	до 0,04
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 0,5	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 0,5	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,4	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 0,5	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,4	до 0,02	до 0,01
<b>2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно</b>					
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 официальные всероссийские спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,4	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 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 официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях	1	до 0,6	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,4	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие			

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

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому), участвовавшему в подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

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

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке обучающегося, 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 обучающихся, спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Свердловской области.

ПЕРЕЧЕНЬ  
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
ОТДЕЛУ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА АДМИНИСТРАЦИИ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СРЕДНЕУРАЛЬСК

Виды учреждений	Наименование должностей
Образовательные организации, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (СШ)	Тренер-преподаватель, инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре
Спортивно-оздоровительные учреждения	Инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер спортсмен-инструктор

Примечание: Данный перечень не является исчерпывающим, по согласованию с Отделом физической культуры, спорта и туризма администрации городского округа Среднеуральск в учреждениях могут быть введены иные должности в соответствии с особенностями развиваемых видов спорта и/или предусматриваемые федеральным стандартом спортивной подготовки по соответствующему виду спорта. Должности, указанные в настоящем перечне, должны быть установлены в штатном расписании учреждения по необходимости.

Приложение № 2  
 К Примерному положению об оплате труда,  
 материальном стимулировании работников  
 учреждений, подведомственных отделу  
 физической культуры, спорта и туризма  
 администрации городского округа  
 Среднеуральск

Таблица № 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
 РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности работников физической культуры и спорта первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	6240
3.	2 квалификационный уровень	6968
4.	Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	
5.	1 квалификационный уровень	7696
6.	2 квалификационный уровень	8424
7.	3 квалификационный уровень	9256
8.	Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня	
9.	1 квалификационный уровень	10192
10.	2 квалификационный уровень	11128
11.	Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня	
12.	1 квалификационный уровень	12064

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	5400
3.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	
4.	1 квалификационный уровень	6700
5.	3 квалификационный уровень	8100
6.	4 квалификационный уровень	8900
7.	5 квалификационный уровень	9800
8.	Врачи и провизоры	
9.	2 квалификационный уровень	10700
10.	Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	
11.	1 квалификационный уровень	14300

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

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	4160
3.	2 квалификационный уровень	5200
4.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
5.	1 квалификационный уровень	6240
6.	2 квалификационный уровень	6864
7.	3 квалификационный уровень	7488
8.	4 квалификационный уровень	8112
9.	5 квалификационный уровень	8736
10.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
11.	1 квалификационный уровень	9256
12.	2 квалификационный уровень	9984
13.	3 квалификационный уровень	10712
14.	4 квалификационный уровень	11440
15.	5 квалификационный уровень	12168
16.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
17.	1 квалификационный уровень	13000
18.	2 квалификационный уровень	13936
19.	3 квалификационный уровень	14872

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	
3.	1 квалификационный разряд	4160
4.	2 квалификационный разряд	4576
5.	3 квалификационный разряд	4992
6.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
7.	1 квалификационный уровень	
8.	4 квалификационный разряд	5512
9.	5 квалификационный разряд	6032
10.	2 квалификационный уровень	
11.	6 квалификационный разряд	6656
12.	7 квалификационный разряд	7280
13.	3 квалификационный уровень	
14.	8 квалификационный разряд	8008