

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства
физической культуры и
спорта Хабаровского края
от 06 марта 2019 г. № 170

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Хабаровского края, по видам экономической деятельности "Образование" (85.41 – образование дополнительное детей и взрослых), "Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений" (93.11 - деятельность спортивных объектов; 93.19 - деятельность в области спорта прочая)

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Хабаровского края, по видам экономической деятельности "Образование" (85.41 – образование дополнительное детей и взрослых), "Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений" (93.11 - деятельность спортивных объектов; 93.19 - деятельность в области спорта прочая) (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 г. № 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Хабаровского края (далее – работники учреждений, учреждения соответственно) по видам экономической деятельности "Образование" (85.41 – образование дополнительное детей и взрослых), "Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений" (93.11 - деятельность спортивных объектов; 93.19 - деятельность в области спорта прочая).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждений за счет всех источников финансирования, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия оплаты труда медицинских работников;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства, кинематографии и сельского хозяйства;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Оплата труда руководителя государственного учреждения производится в порядке и размерах, которые определяются министерством физической культуры и спорта Хабаровского края (далее также – министерство).

1.8. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. С работниками учреждений должны быть заключены трудовые договоры (с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений при введении "эффективного контракта", утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации), в которых должны быть конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

1.11. Об изменениях условий труда работников учреждений работодатель уведомляет работников в соответствии с трудовым законодательством.

1.12. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала государственных учреждений должна составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда (доля оплаты труда основного персонала государственных учреждений - не менее 60 процентов от фонда оплаты труда).

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Хабаровского края, установлены постановлением Правительства Хабаровского края от 25 февраля 2009 г. № 56-пр "О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Хабаровского края" на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

2) от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

3) от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";

4) от 06 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

5) от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

6) от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

7) от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства".

2.2. По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда решением руководителя учреждения.

2.3. Работникам учреждений устанавливаются фиксированные оклады (должностные оклады) не ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

2.4. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 3 и 4 настоящего Положения).

2.5. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, рекомендовано направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждений, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю), за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр.

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

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки

условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается надбавка в размере от 4 до 24 процентов к окладу (должностному окладу).

3.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты, установленные Законом края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края";

процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

3.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются Положением об оплате труда государственного учреждения.

3.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

4.1. С целью стимулирования работников к качественному результату труда, высокой результативности (эффективности) и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 179-пр:

1. Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание "заслуженный", "народный":

- надбавка за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

- надбавка за наличие квалификационной категории (для работников физической культуры и спорта, педагогических работников и медицинских работников).

2. Выплата за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за специализацию (для работников физической культуры и спорта, педагогических работников);

- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) (для работников физической культуры, педагогических работников);

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4. Выплаты за классность водителям автомобиля:

- надбавка за классность;

5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

6. Иные выплаты стимулирующего характера, могут устанавливаться в соответствии с правовыми актами Министерства спорта Российской Федерации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, Единными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений:

- надбавка молодым специалистам;
- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку;
- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта;
- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;
- надбавка тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку;
- надбавка за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами.

4.1.1. Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный".

Для педагогических работников, работников физической культуры и спорта и медицинских работников рекомендуемые размеры выплат за наличие квалификационной категории приведены в Приложении 6 настоящего Положения. Надбавка устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией при присвоении квалификационной категории.

Рекомендуемые размеры надбавки за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, представлены в Приложении 8 к настоящему Положению.

Установление выплаты производится при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности.

При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия надбавка устанавливается со дня присвоения, награждения. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

4.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в соответствии с показателями и критериями, разработанными локальными актами учреждений.

Решение о назначении выплаты за качество принимает соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Рекомендуемые критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ представлены в Приложении 7 настоящего Положения.

Надбавка за специализацию устанавливается для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания для тренеров, тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов (в т.ч. старших).

Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается тренерам, тренерам-преподавателям и другим специалистам учреждений физической культуры и спорта (при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года).

Конкретные размеры надбавок определяются в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет необходимо устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждений, подведомственных министерству.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, право на получение выплаты возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Положение о назначении ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений приводится в Приложении 5 к настоящему Положению.

4.1.4. Выплата за классность водителям автомобиля (надбавка за классность) устанавливается водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов, имеющих первый и второй класс (раздел 8 настоящего Положения).

4.1.5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методов и методик наблюдений и прогнозирования, освоение и работа со сложным оборудованием);

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.п.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о премировании работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, год.

Решение о премировании сотрудников с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников принимает соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Премирование осуществляется по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.1.6. Иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с правовыми актами Министерства спорта Российской Федерации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений:

- надбавка молодым специалистам – до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

Молодыми специалистами считаются работники в возрасте до 35 лет, получившие высшее профессиональное образование. Надбавка устанавливается молодым специалистам, принятым на работу в государственные учреждения в год окончания образовательного учреждения, на три календарных года. Исходной для отсчета трех календарных лет является дата окончания учебного заведения по диплому.

- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной спе-

циальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать надбавку до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

Тренерам, не менее 90 процентов занимающихся которых выполнили нормативы общей физической и специальной физической подготовки (в том числе обязательную техническую программу, разработанную учреждением), для зачисления в группы на этапы спортивной подготовки (тренировочный, совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства), установленных федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта рекомендуется устанавливать надбавку до 20 процентов от оклада (должностного оклада) на период один год.

При условии выполнения учреждением показателей, характеризующих качество выполнения государственной услуги, в части доли лиц, прошедших спортивную подготовку на этапе спортивной подготовки и зачисленных на следующий этап.

При установлении надбавки необходимо учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки.

- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, за передачу спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки другому тренеру (в одном учреждении) рекомендуется устанавливать до 50 процентов от размера норматива за подготовку одного спортсмена, установленного в Приложениях 1 и 2 настоящего Положения (по нормативу, установленному за спортсмена до его передачи), за каждого переданного спортсмена на период до одного года.

При условии продолжения переданным спортсменом спортивной подготовки.

За передачу спортсменов в Училище Олимпийского резерва (далее – УОР) рекомендуется устанавливать 20 процентов за каждого переданного спортсмена на период до двух лет.

При условии продолжения переданным спортсменом спортивной подготовки в УОР.

- надбавка тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку;

Надбавку рекомендуется устанавливать на 2 года в размере до 30 процентов от оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры надбавок определяются в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами.

- надбавка за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами. Рекомендуемый размер надбавки составляет – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Указанные в настоящем пункте надбавки не увеличивают оклад (должностной оклад).

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются согласно приказа руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы, установленных в учреждении.

4.4. При формировании перечня видов выплат стимулирующего характера для работников учреждений следует исходить из необходимости определения качественных, количественных и иных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.6. Применение надбавок не образует новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта

5.1. Заработная плата работников физической культуры и спорта состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального оклада (должностного оклада) работникам физической культуры и спорта устанавливается согласно постановлению Правительства Хабаровского края от 25 февраля 2009 г. № 56-пр "О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Хабаровского края".

5.3. Оплата труда тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки.

Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам

деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения (по согласованию с учредителем).

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (транировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (транировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

5.4. Продолжительность рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Тренерам, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать норму часов непосредственно тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

5.5. Для расчета оплаты труда тренерского состава предлагается использовать следующие методы:

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

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

5.5.1. Месячная заработная плата тренеров при "почасовом методе" расчета определяется путем умножения оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов тренерской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата тренерского состава за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

5.5.2. Месячная заработная плата тренера при "подушном" или "подушевом методе" определяется путем умножения оклада на норматив оплаты труда и на количество занимающихся под его руководством.

Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося устанавливается в процентах от ставки заработной платы.

Расчетные нормативы разработаны для работников физической культуры и спорта в зависимости от вида спорта, в котором осуществляет свою деятельность работник, и этапа подготовки спортсменов; для адаптивных видов спорта – в зависимости от группы, к которой относится занимающийся в соответствии со степенью функциональных возможностей и этапов подготовки.

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося представлены в Приложении 1 и 2 настоящего Положения.

5.5.3. Распределение (закрепление) работников, совместно участвующих в реализации программ спортивной подготовки, рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования организации, осуществляющей спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее – тарификация), локальными нормативными актами организации, при этом возможно использовать следующие методы:

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

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

Коэффициент трудового участия тренера в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данный коэффициент не может превышать показатель равный 1).

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

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

Тарифицирование специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки может осуществляться с применением разных методов по каждой группе занимающихся. При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарифицированию работы специалистов с одной и той же группой занимающихся, закрепленных за специалистом со-

ответствующим распорядительным актом организации (приказом руководителя).

5.6. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работникам в соответствии с локальными актами учреждений, включающими критерии оценки эффективности работы.

5.7. Для работников физической культуры и спорта рекомендовано применять выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды);
- надбавка за специализацию;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (пункт 4.1.3 настоящего Положения);
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды (Приложение 8 к настоящему Положению);
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку;
- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта;
- надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;
- надбавка тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку;
- надбавка за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами.
- премиальные выплаты (пункт 4.1.5 настоящего Положения).

Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается тренерам и другим специалистам учреждений физической культуры и спорта на основании решения руководителя учреждения.

Стимулирующую выплату к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена рекомендуется устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих

международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

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

Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается тренерам и иным специалистам при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года.

Рекомендуемые размеры надбавок к окладу (должностному окладу) тренера и специалистов учреждений за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) представлены в Приложении 3 настоящего Положения.

Надбавка за специализацию устанавливается для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу) тренеров, инструкторов-методистов.

Рекомендуемые размеры выплат за квалификационную категорию для других работников отрасли "Физическая культура и спорт" представлены в Приложении 6 настоящего Положения.

5.8. Рекомендуемые размеры выплат за спортивные разряды и звания для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор представлены в Приложении 9 настоящего Положения.

5.9. Рекомендуемые размеры выплат работникам (спортсмен, спортсмен-инструктор) за результативное участие в спортивных соревнованиях представлены в Приложении 10 настоящего Положения.

6.0. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, год).

6.1. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работникам физической культуры и спорта учреждений согласно разделу 3 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. Заработная плата педагогических работников состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер минимального оклада (должностного оклада) педагогическим работникам устанавливается согласно постановлению Правительства Хабаровского края от 25 февраля 2009 г. № 56-пр "О введении новой систе-

мы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Хабаровского края".

6.3. Оплата труда тренеров-преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.4. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода) и устанавливается локальным актом учреждения.

6.5. Объем педагогической нагрузки для тренеров-преподавателей оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6.6. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей, установленный на начало учебного года (тренировочного периода), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки тренеров-преподавателей, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

6.7. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для тренеров-преподавателей, инструкторов – методистов (в т.ч. старших) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в области физической культуры и спорта, норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в размере 18 часов в неделю.

6.8. Для расчета оплаты труда тренера-преподавателя предлагается использовать следующие методы:

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

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

6.8.1. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей при "почасовом методе" расчета определяется путем умножения оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата тренеров-преподавателей за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

6.8.2. Месячная заработная плата тренера-преподавателя при "подушном" или "подушевом методе" определяется путем умножения оклада на норматив оплаты труда и на количество занимающихся под его руководством.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося (при "подушевом" методе расчета) устанавливается в процентах от ставки заработной платы.

Расчетные нормативы разработаны для тренеров-преподавателей в зависимости от вида спорта, в котором осуществляет свою деятельность работник, и этапа подготовки спортсменов; для адаптивных видов спорта – в зависимости от группы, к которой относится занимающийся в соответствии со степенью функциональных возможностей и этапов подготовки.

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося представлены в Приложениях 1 и 2 настоящего Положения.

6.8.3. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования организации, осуществляющей спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее – тарификация), локальными нормативными актами организации, при этом возможно использовать:

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

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

Коэффициент трудового участия тренера-преподавателя в реализации учебного (тренировочного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данный коэффициент не может превышать показатель равный 1).

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

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

6.9. Для педагогических работников рекомендовано применять выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды);
- надбавка за специализацию;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (пункт 4.1.3 настоящего Положения);

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звание и награды (Приложение 8 к настоящему Положению);
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами;
- премиальные выплаты (пункт 4.1.5 настоящего Положения).

Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается тренерам-преподавателям и другим специалистам учреждений физической культуры и спорта на основании решения руководителя учреждения.

Стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена рекомендуется устанавливаться по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

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

Рекомендуемые размеры надбавок к окладу (должностному окладу) тренера и специалистов учреждений за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) представлены в Приложении 3 настоящего Положения.

Рекомендуемые размеры надбавок к окладу (должностному окладу) тренера-преподавателя и специалистов учреждений за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) представлены в Приложении 3 настоящего Положения.

Рекомендуемые нормативы оплаты труда тренера-преподавателя за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в учреждениях адаптивной физической культуры и адаптивного спорта представлены в Приложении 4 настоящего Положения.

Надбавка за специализацию устанавливается для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу) тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов.

Для тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории:

- высшая квалификационная категория – 35 процентов;
- первая квалификационная категория – 25 процентов.

6.10. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, год).

6.11. Размер выплат компенсационного характера устанавливается педагогическим работникам учреждений согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

7.1. Заработная плата медицинских работников состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер минимального оклада (должностного оклада) медицинским работникам устанавливается согласно постановлению Правительства Хабаровского края от 25 февраля 2009 г. № 56-пр "О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Хабаровского края".

7.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работникам в соответствии с локальными актами учреждений, включающими критерии оценки эффективности работы.

7.4. Для врачей и среднего медицинского персонала рекомендовано применять выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполняемых работ (пункт 4.1.2 настоящего Положения);
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (пункт 4.1.3 настоящего Положения);
- надбавка за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды (Приложение 8 к настоящему Положению);
- надбавка за наличие квалификационной категории (Приложение 6 к настоящему Положению);
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами;
- премиальные выплаты (пункт 4.1.5 настоящего Положения);

7.5. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, год).

7.6. Размер выплат компенсационного характера устанавливается медицинским работникам учреждений согласно разделу 3 настоящего Положения.

8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

8.1. Заработная плата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер минимального оклада (должностного оклада) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается согласно постановлению Правительства Хабаровского края от 25 февраля 2009 г. № 56-пр "О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Хабаровского края".

8.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работникам в соответствии с локальными актами учреждений, включающими критерии оценки эффективности работы.

8.4. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендовано применять выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполняемых работ (пункт 4.1.2 настоящего Положения);

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (пункт 4.1.3 настоящего Положения);

- надбавка за классность;

Выплата за классность (надбавка за классность) устанавливается водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов, имеющих первый и второй класс:

- первого класса – 25%;

- второго класса – 10%.

Классность водителей устанавливается в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102.

- надбавка за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами;

- премиальные выплаты (пункт 4.1.5 настоящего Положения).

8.5. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, год).

8.6. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, согласно разделу 3 настоящего Положения.

9. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

9.1. Заработная плата работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Размер минимального оклада (должностного оклада) работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливается согласно постановлению Правительства Хабаровского края от 25 февраля 2009 г. № 56-пр "О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Хабаровского края".

9.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работникам в соответствии с локальными актами учреждений, включающими критерии оценки эффективности работы.

9.4. Для работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, рекомендовано применять выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполняемых работ (пункт 4.1.2 настоящего Положения);
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (пункт 4.1.3 настоящего Положения);
- надбавка за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды (Приложение 8 к настоящему Положению);
- премиальные выплаты (пункт 4.1.5 настоящего Положения);

9.5. Размер выплат компенсационного характера устанавливается для работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, согласно разделу 3 настоящего Положения.

10. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства, кинематографии и сельского хозяйства

10.1. Заработная плата работников культуры, искусства, кинематографии и сельского хозяйства состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Размер минимального оклада (должностного оклада) работников культуры, искусства, кинематографии и сельского хозяйства устанавливается согласно постановлению Правительства Хабаровского края от 25 февраля 2009 г. № 56-пр "О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Хабаровского края".

10.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работникам в соответствии с локальными актами учреждений, включающими критерии оценки эффективности работы.

10.4. Для работников культуры, искусства, кинематографии и сельского хозяйства рекомендовано применять выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполняемых работ (пункт 4.1.2 настоящего Положения);
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (пункт 4.1.3 настоящего Положения);

- надбавка за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды (Приложение 8 к настоящему Положению);

- премиальные выплаты (пункт 4.1.5 настоящего Положения);

10.5. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, год).

10.6. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работников культуры, искусства, кинематографии и сельского хозяйства учреждений согласно разделу 3 настоящего Положения.

11. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

11.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2. Размер должностного оклада руководителям учреждений устанавливается министерством в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений, в том числе формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается министерством в кратности от 1 до 4 и конкретизируется в трудовом договоре с руководителем.

11.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей.

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

11.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

11.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается министерством с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет всех источников финансирования.

11.6. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и целевые показатели эффективности деятельности учреждений утверждаются приказом министерства.

11.7. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам учреждений могут быть установлены стимулирующие выплаты в соответствии с локаль-

ными актами учреждений, включающими в себя критерии оценки эффективности работы.

11.8. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты:

- надбавка за качество выполняемых работ (пункт 4.1.2 настоящего Положения);
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (пункт 4.1.3. настоящего Положения);
- надбавка за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды (Приложение 8 к настоящему Положению);
- премиальные выплаты (пункт 4.1.5 настоящего Положения);

11.9. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

11.10. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров размещается в установленные сроки в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах подведомственных учреждений и официальном сайте министерства.

В составе размещаемой информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации указанных лиц, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы по вине руководителя и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Из средств учреждений за счет всех источников финансирования и в пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размер, порядок и условия выплат прописываются в коллективном договоре.

11.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных министерству
физической культуры и спорта
Хабаровского края, по видам
экономической деятельности "Образование"
(85.41 - образование дополнительное детей
и взрослых), "Деятельность в области
спорта, отдыха и развлечений" (93.11 -
деятельность спортивных объектов; 93.19 -
деятельность в области спорта прочая)
от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальное количество спортсменов в при "подушном" методе, человек	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена %
1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	15	30	6	2,2
Этап начальной подготовки	До одного года	11	25	6	3
	Свыше года	7	20	8	6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальная специализация	7	14	12	9
	Углубленная специализация	7	12	18	15
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	6	10	24	24
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	5	8	32	39

Примечание:

Столбцы 3 – 5 таблицы применяются для видов спорта (спортивных дисциплин), для которых отсутствуют утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки.

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) – 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) – 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми – 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми – 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации – от 0,8 до 0,5.

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

отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных министерству физиче-
ской культуры и спорта Хабаровского
края, по видам экономической деятель-
ности "Образование" (85.41 - образова-
ние дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта, отдыха
и развлечений" (93.11 - деятельность
спортивных объектов; 93.19 - деятель-
ность в области спорта прочая)
от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

надбавки к окладу (должностному окладу) тренера, тренера-преподавателя за
подготовку одного занимающегося в учреждениях адаптивной физической
культуры и адаптивного спорта

Этапы подготов- ки	Пери- од обуче- ния (лет)	Группа степени функци- ональ- ных возмож- ностей	Наполняе- мость групп		Нор- матив- ный объём не- дель- ной нагруз- ки	Объём работы по ин- диви- дуаль- ным планам	Обще- годо- вой объём	Надбав- ка за подго- товку одного зани- мающе- гося , %
			Опти- маль- ная	допу- сти- мая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
спортив- но- оздорови- тельный	весь период	III	10	15	5		230	2,8
		II	8	12	5		230	3,5
		I	3	5	5		230	9,3
начальной подготов- ки	пер- вый год	III	10	15	6		276	3,3
		II	8	12	6		276	4,2
		I	3	5	6		276	11,1
	второй и по- следу- ющие годы	III	8	12	9		414	6,3
		II	6	9	9		414	8,3
		I	2	3	9		414	25
учебно- трениро- вочный	пер- вый год	III	6	9	9	3	552	8,3
		II	5	8	9	3	552	10
		I	2	3	9	3	552	25
	вто- рой-	III	5	8	12	6	828	13,3
		II	4	6	12	6	828	16,7

	третий год	I	2	3	12	6	828	33,3
	чет-вёртый и последующие годы	III	4	6	15	6	966	20,8
		II	3	5	15	6	966	27,8
		I	1	2	15	6	966	83,3
спортивного совершенствования	первый год	III	3	5	15	9	1104	27,8
		II	2	3	15	9	1104	41,7
		I	1	2	15	9	1104	83,3
	второй и последующие годы	III	3	5	18	9	1242	33,3
		II	2	3	18	9	1242	50,0
		I	1	2	18	9	1242	100,0
высшего спортивного мастерства	весь период	III	2	3	18	12	1380	50,0
		II	2	3	18	12	1380	50,0
		I	1	2	18	12	1380	100,0

Примечание:

1. Столбцы 4 - 8 таблицы применяются для видов спорта (спортивных дисциплин), для которых отсутствуют утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки.

2. Общегодовой объём учебно-тренировочной нагрузки (графа 8) является примерным. Рекомендуемое отклонение - на этапах спортивно-оздоровительной и начальной подготовки – не более 10% на других этапах – не более 25%.

3. Объём работы по индивидуальным планам (графа 7) может быть также использован для расчёта оплаты труда (доплат) тренерско-инструкторскому составу, оказывающих необходимую помощь спортсмену при индивидуальных занятиях.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных министерству
физической культуры и спорта
Хабаровского края, по видам
экономической деятельности
"Образование" (85.41 - образование
дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта, отдыха
и развлечений" (93.11 - деятельность
спортивных объектов; 93.19 -
деятельность в области спорта прочая)
от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена
(команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера- преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры Чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), Первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, Первенство Европы, Всемирная Универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие	1	до 60	до 6	до 3

	официальные международные спортивные соревнования	2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юношт и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды).	1	до 60	до 6	до 3

	занимавшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занимавших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

Примечание:

а) В личных и игровых неkomандных видах спорта размер надбавки за спортсмена, показавшего результат, корректируется на расчетный норматив за одного занимающегося.
 $N_{тр} = N_1 - N_p$

где:

$N_{тр}$ – надбавка тренеру за подготовку спортсмена, показавшего результат.

N_1 - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, показавшего результат.

N_p - расчетный норматив за одного занимающегося.

В случае если несколько спортсменов показали результаты, размер надбавки тренера определяется как сумма надбавок за каждого спортсмена.

б) В командных дисциплинах и командных игровых видах спорта надбавка рассчитывается по следующей формуле:

$$N_{тр} = (N_1 / N_k) * N_{тр}$$

где:

$N_{тр}$ - надбавка тренеру за спортсменов (спортсмена) показавших результат.

N_1 - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (команды) показавших результат.

N_k - количество спортсменов в команде показавшей результат.

$N_{тр}$ - количество спортсменов из числа команды, занимающихся у данного тренера.

в) В неолимпийских видах спорта, включенных во Всероссийский реестр видов спорта, процент надбавки устанавливается в следующих размерах от олимпийских (как тренеру, так и иным специалистам):

- по видам спорта, получившим признание Международного Олимпийского комитета - 80%;

- по другим видам спорта – 50%.

Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается тренерам и иным специалистам при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных министерству
физической культуры и спорта
Хабаровского края, по видам
экономической деятельности
"Образование" (85.41 - образование
дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта, отдыха
и развлечений" (93.11 - деятельность
спортивных объектов; 93.19 -
деятельность в области спорта прочая)
от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ НОРМАТИВЫ

оплаты труда тренера-преподавателя за результативное участие в подготовке
спортсмена (команды) в учреждениях адаптивной физической культуры и
адаптивного спорта

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место (результат)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за одного занимающегося (спортсмена высокого класса)	
		Паралимпийские, Сурдлимпийские виды спорта	Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта
Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 200	-
	2 - 3	до 150	-
Чемпионат мира, Европы	1	до 150	до 100
	2	до 140	до 90
	3	до 130	до 80
Кубок мира (финал)	1 - 3	до 120	до 90
Кубок Европы (финал)	1 - 3	до 110	до 80
Чемпионат России	1	до 100	до 90
	2	до 90	до 75
	3	до 70	до 70
Кубок России (финал)	1	до 80	до 60
Финалы официальных всероссийских Спартакиад, первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийские игры глухих	1 - 3	до 80	до 70
Первенство мира, Европы	1	до 90	до 80
	2	до 85	до 75
	3	до 80	до 70

Примечание:

а) В личных и игровых некомандных видах спорта размер надбавки за спортсмена, показавшего результат, корректируется на расчетный норматив за одного занимающегося.

$$N_{\text{тр}} = N_1 - N_p$$

где:

$N_{\text{тр}}$ – надбавка тренеру за подготовку спортсмена, показавшего результат.

N_1 - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, показавшего результат.

N_p - расчетный норматив за одного занимающегося.

В случае если несколько спортсменов показали результаты, размер надбавки тренера определяется как сумма надбавок за каждого спортсмена.

б) В командных дисциплинах и командных игровых видах спорта надбавка рассчитывается по следующей формуле:

$$N_{\text{тр}} = (N_1 / N_k) * N_{\text{тр}}$$

где:

$N_{\text{тр}}$ - надбавка тренеру за спортсменов (спортсмена) показавших результат.

N_1 - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (команды) показавших результат.

N_k - количество спортсменов в команде показавшей результат.

$N_{\text{тр}}$ - количество спортсменов из числа команды, занимающихся у данного тренера.

Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается тренерам и иным специалистам при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года.

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (копий протоколов, выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных министерству
физической культуры и спорта
Хабаровского края, по видам
экономической деятельности
"Образование" (85.41 - образование
дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта, отдыха
и развлечений" (93.11 - деятельность
спортивных объектов; 93.19 - прочая
деятельность в области спорта)
от 06 марта 2019 г. № 170

ПОЛОЖЕНИЕ

о назначения ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Хабаровского края

1. Общее положения

Выплата ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам подведомственных учреждений производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в следующих максимальных размерах:

№ п/п	Стаж непрерывной работы (лет)	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
1.	от 1-3	10
	от 3-5	20
	от 5-10	30
	свыше 10	40

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

2.1.1. Время работы в других организациях на соответствующих должностях по соответствующей специальности.

2.1.2. Время работы в органах государственной власти и местного самоуправления;

2.1.3. Время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщин, состоящих в трудовых отношениях с государственными органами;

2.1.4. Время прохождения военной службы.

2.2. Периоды работы, включаемые в стаж работы работников в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения суммируются.

2.3. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.

3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

3.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственной обязанности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий пересчет среднего заработка.

3.4. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя, принятого по решению комиссии по установлению трудового стажа.

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

4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.3. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, надбавки за выслугу лет выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.4. Стаж работы для начисления ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается комиссией по установлению стажа, утверждаемой руководителем учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных
учреждений, подведомственных
министерству физической культуры и
спорта Хабаровского края, по видам
экономической деятельности
"Образование" (85.41 - образование
дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта,
отдыха и развлечений" (93.11 -
деятельность спортивных объектов;
93.19 - деятельность в области спорта
прочая)
от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

надбавки к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень/должность	Рекомендуем ый размер надбавки за квалификацио нную категорию, %
1	2	3
1.	ПКГ должностей физической культуры и спорта второго уровня	
1.1.	<u>1 квалификационный уровень:</u> Инструктор по спорту	
	Высшая квалификационная категория	35
	Первая квалификационная категория	25
	Вторая квалификационная категория	15
1.2.	<u>2 квалификационный уровень:</u> Инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	
	Высшая квалификационная категория	40
	Первая квалификационная категория	25
	Вторая квалификационная категория	15
1.3.	<u>3 квалификационный уровень:</u> Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер, старший инструктор- методист	
	Высшая квалификационная категория	40
	Первая квалификационная категория	25
	Вторая квалификационная категория	15
2.	ПКГ должностей педагогических работников:	
2.1.	<u>1 квалификационный уровень</u> Инструктор по физической культуре	

	Высшая квалификационная категория	35
	Первая квалификационная категория	25
2.2.	<u>2 квалификационный уровень</u> Тренер-преподаватель, инструктор-методист	
	Высшая квалификационная категория	35
	Первая квалификационная категория	25
2.3.	<u>3 квалификационный уровень</u> Старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, педагог-психолог	
	Высшая квалификационная категория	40
	Первая квалификационная категория	30
3.	ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников и руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	
3.1.	Высшая квалификационная категория	35
3.2.	Первая квалификационная категория	25
3.3.	Вторая квалификационная категория	15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных министерству
физической культуры и спорта
Хабаровского края, по видам
экономической деятельности
"Образование" (85.41 - образование
дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта, отдыха
и развлечений" (93.11 - деятельность
спортивных объектов; 93.19 -
деятельность в области спорта прочая)
от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ КРИТЕРИИ
оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1. Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку		
На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80 % из числа занимающихся в группе)	10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
1.6.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (ка каждого спортсмена)	5
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		

1.9.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
1.10	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80 % зачисленных на этап подготовки)	20
1.11	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20
1.12	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
2. Критерии оценки работы тренерского состава СДЮШОР (специализированных отделений спортивных школ)		
На этапе начальной подготовки		
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
2.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
2.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
2.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
2.6.	Результаты участия занимающихся в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
2.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20
2.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.9.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
2.10	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
2.11	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
2.12	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50

2.13	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	30
3.	Критерии оценки работы тренерского состава центров спортивной подготовки	
	На этапе совершенствования спортивного мастерства	
3.1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
3.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	20
3.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
	На этапе спортивного мастерства	
3.4.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
3.5.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд субъектов Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	40

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных
учреждений, подведомственных
министерству физической культуры и
спорта Хабаровского края, по видам
экономической деятельности
"Образование" (85.41 - образование
дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта,
отдыха и развлечений" (93.11 -
деятельность спортивных объектов;
93.19 - деятельность в области спорта
прочая)
от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и
ведомственные звания и награды, ученые степени

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат к окладу (должностному окладу (в процентах)
Ученая степень	
Доктор наук	20
Кандидат наук	10
Звания и награды	
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации;	50
Заслуженный тренер России;	50
Заслуженный мастер спорта России;	50
Заслуженный мастер спорта СССР;	50
за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР	50
Мастер спорта России международного класса (за исключением работников по должностям спортсменов, спортсмен-инструктор);	20
Гроссмейстер России;	20
Мастер спорта СССР международного класса;	20
Гроссмейстер СССР;	20
Почетный знак "Отличник физической культуры и спорта"	20
Почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	40
Другие ведомственные награды и звания (при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности)	до 20

Примечание:

При наличии у работника нескольких ведомственных званий, наград,
ученых степеней устанавливается одна надбавка по наивысшему размеру.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных
учреждений, подведомственных
министерству физической культуры и
спорта Хабаровского края, по видам
экономической деятельности
"Образование" (85.41 - образование
дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта,
отдыха и развлечений" (93.11 -
деятельность спортивных объектов;
93.19 - деятельность в области спорта
прочая)
от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

выплаты работникам (спортсмен, спортсмен-инструктор) за спортивные
разряды и звания

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат к окладу (должностному окладу (в процентах)
Кандидат в мастера спорта России	10
Мастер спорта России	40
Мастер спорта России международного класса	60

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных
учреждений, подведомственных
министерству физической культуры и
спорта Хабаровского края, по видам
экономической деятельности
"Образование" (85.41 - образование
дополнительное детей и взрослых),
"Деятельность в области спорта,
отдыха и развлечений" (93.11 -
деятельность спортивных объектов;
93.19 - деятельность в области спорта
прочая)

от 06 марта 2019 г. № 170

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

выплат работникам (спортсмен, спортсмен-инструктор) за результативное
участие в спортивных соревнованиях

п/п №	Наименование соревнования	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу за показанные результаты на спортивных соревнованиях			
		1	2-3	4-6	участие
1. Уровень: Международные					
1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	до 200	до 160	до 100	до 80
2.	Чемпионат мира, Всемирные игры	до 175	до 140	до 90	до 70
3.	Кубок мира (финал)	до 165	до 140	до 80	до 65
4.	Первенство мира, Юношеские олимпийские игры	до 125	до 100	до 65	до 50
5.	Чемпионат Европы, Европейские игры	до 150	до 120	до 75	до 60
6.	Первенство Европы, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	до 100	до 80	до 50	до 40
7.	Всемирная Универсиада	до 100	до 80	до 50	до 40
8.	Официальные международные соревнования среди мужчин и женщин в составе сборной команды Российской Федерации (включенные в ЕКП, на основании вызова "Центра спортивной подготовки сборных команд России")	до 90	до 70	до 40	до 10
9.	Официальные международные соревнования среди юниоров, юношей, (включенные в ЕКП, на основании вызова "Центра спортивной подготовки сборных команд России")	до 65	до 40	до 30	до 10

2. Уровень: Всероссийские					
10.	Чемпионат России	до 75	до 50	до 40	-
11.	Кубок России (финал)	до 60	до 45	до 30	-
12.	Первенство России	до 45	до 40	до 25	-
13.	Финал Спартакиад молодежи, учащихся России, Всероссийская Спартакиада спортивных школ	до 45	до 40	до 25	-
14.	Всероссийская Универсиада	до 45	до 40	до 25	-

Примечание:

По неолимпийским видам спорта применяется коэффициент – 0,5.

При оценке результата спортсмена учитываются требования к соревнованиям, установленные действующим положением о единой всероссийской спортивной классификации.

В каждом уровне соревнований учитывается один наивысший спортивный результат спортсмена на официальных спортивных соревнованиях в течение одного года. Результаты, показанные спортсменом на соревнованиях различного уровня, могут суммироваться.

Размер стимулирующей оплаты труда спортсмену (спортсмену-инструктору) устанавливается за результаты, показанные на соревнованиях за предшествующий соревновательный сезон в течение одного календарного года.

В случае, если спортсмен (спортсмен-инструктор) в текущем году улучшает результаты по одному и/или двум уровням соревнований, размер стимулирующей оплаты труда может устанавливаться на год (или до окончания срока трудового договора, но не более, чем на один год) с даты показанных результатов (при условии выступления спортсмена за Хабаровский край).