

**ПОРЯДОК  
ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ АВТНОМНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Порядок оплаты труда руководителей и заместителей руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования (далее – Порядок), разработан в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст. 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда руководителей и заместителей руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования, действующего в области физической культуры и спорта (далее – организация).

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников организаций не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностных окладов, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и выплат стимулирующего характера.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**2.1. Порядок определения должностных окладов**

2.1.1. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в трудовом договоре на основании минимального размера должностного оклада. (Таблица № 1):

Таблица № 1

Минимальный размер должностного оклада руководителя организации

Наименование должности	Минимальный размер оклада (в рублях)
Директор	9309,00

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

**2.2. Выплаты компенсационного характера**

2.2.1. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера производятся по решению органа, осуществляющим полномочия учредителя, заместителям руководителя организации – по решению руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования.

2.2.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством.

2.2.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем организации по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.2.6. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска и отражаются в трудовом договоре работника.

2.2.7. При расторжении трудового договора с руководителем организации по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере 3-кратного среднего месячного заработка.

## 2.3. Выплаты стимулирующего характера

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

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;
- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Порядком.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, производятся с учетом фактически отработанного времени.

При совмещении профессий выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу по основной должности.

2.3.5. Руководителю муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Таблице № 2 «Выплаты стимулирующего характера»:

Таблица № 2

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Надбавка за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы	Осуществляется ежемесячно	до 100% от должностного оклада
Надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта	Наличие знака «Отличник физической культуры и спорта». Установление надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Руководителю, имеющему две и более государственные награды, почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя.	10 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент (далее – ППК)	Устанавливается к должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы. ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.	до 200 % от должностного оклада
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем организации своих должностных обязанностей.	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя организации, утвержденных Постановлением администрации города Кировска до 25 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем организации своих должностных обязанностей. На премию за основные результаты работы за квартал не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в доле от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя организации, утвержденных Постановлением администрации города Кировска до 3-х должностных окладов.

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премия за основные результаты за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя.	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя организации, утвержденных Постановлением администрации города Кировска до 150 % от должностного оклада.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда; за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

2.3.6. Конкретный размер ежемесячной стимулирующей надбавки и персонального повышающего коэффициента определяется в трудовом договоре руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования производятся по решению органа, осуществляющего полномочия учредителя.

2.3.8. Единовременные премии производятся по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (личным и организации) - в связи с 50-летием и через каждые последующие 5 лет;
- к профессиональному празднику - День учителя;
- к праздничным и памятным датам: День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), День народного единства (4 ноября);
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются с учетом успешного и добросовестного исполнения руководителем муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования своих должностных обязанностей, достижения целевых показателей эффективности работы и в пределах выделенных средств на оплату труда работников организации.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств учредитель приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования в установленном законодательством порядке.

2.3.10. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования на основании приказа с учетом успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей и в пределах выделенных средств на оплату труда работников организации.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель муниципальной автономной образовательной организации дополнительного

образования приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

2.3.11. Заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Таблице № 3 «Выплаты стимулирующего характера»:

Таблица № 3

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Надбавка за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы	Осуществляется ежемесячно	40 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент (далее – ППК)	Устанавливается к должностному окладу с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы. ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.	до 200 % от должностного оклада
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя организации своих должностных обязанностей.	20 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя организации своих должностных обязанностей. На премию за основные результаты работы за квартал не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	до 10-х должностных окладов.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда; за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

### III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ.

3.1. Руководитель организации и его заместители имеют право на выполнение преподавательской работы в должности тренера-преподавателя и инструктора-методиста.

3.2. Должностной оклад руководителя организации и его заместителей в должности тренера-преподавателя и инструктора-методиста формируется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к особенностям определения должностных окладов тренерско-преподавательского состава, утвержденные настоящим Постановлением администрации города Кировска.

3.3. Преподавательская работа без занятия педагогической штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном для оплаты выполняемой преподавательской работы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем разделе, осуществляются как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности, выполнение преподавательской работы в основное рабочее время руководителем организации не

должно превышать 12 часов в неделю, заместителям руководителя выполнение преподавательской работы в основное рабочее время определяется в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Предельный объем тренировочной нагрузки, который может выполняться в той же организации руководителем, составляет не более 24 часов в неделю, а объем тренировочной нагрузки заместителям определяется в соответствии с трудовым законодательством. Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

3.5. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается руководителям и его заместителям в процентном отношении к должностным окладам при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменов в официальных соревнованиях.

Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при осуществлении преподавательской работы устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протокола соревнований или выписки из протокола и копии приказов о зачислении спортсмена в группы тренера.

Срок действия надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при осуществлении преподавательской работы устанавливается с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной руководителям и его заместителям надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса работы, обучаемый спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

**Целевые показатели эффективности работы руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования**

\* Таблица №1. Целевые показатели эффективности работы руководителя организации за месяц.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности организации	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя организации
1	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	Да/нет		Наличие дисциплинарных взысканий – 0 %, отсутствие – 10 %
2	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг	Да/нет		Отсутствие жалоб – 5%, наличие жалоб – 0 %
3	Обеспечение безопасности здоровья посетителей и работников организации	Отсутствие за отчетный период случаев травматизма посетителей и работников организации, возгораний, пожаров и других чрезвычайных ситуаций, влекущих вероятность причинения материального ущерба либо вреда здоровью посетителей или сотрудников		Отсутствие – 5%, наличие – 0%
4	Публикация и освещение деятельности организации в средствах массовой информации, на сайте организации	Да/нет		Наличие –5%, отсутствие – 0%

\* Таблица № 2 «Целевые показатели эффективности работы руководителя организации за квартал.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности организации	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в доле к должностному окладу руководителя организации
1	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников организации до установленных распоряжением Правительства МО соотношений среднемесячной заработной платы	Да/нет		Выполнение – до 1 оклада, невыполнение – 0 оклада
2	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации	Да/нет		Отсутствие предписаний – до 1 оклада, наличие – 0 оклада

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности организации	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в доле к должностному окладу руководителя организации
3	Ведение статистической отчетности, проведение мониторинга по профилю деятельности организации	Да/нет		Наличие – до 0,5 оклада, Отсутствие – 0 оклада
4	Своевременное размещение и обновление информации на сайте bus.gov.ru	Да/нет		Своевременное размещение информации – до 0,5 оклада, несвоевременное размещение – 0 оклада

\* Таблица № 3 «Целевые показатели эффективности работы руководителя организации за год.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности организации	Единица измерения	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя организации
1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска, начальника МКУ «УФКСиТ г.Кировска», решений наблюдательного совета	%	90-100 80-89 70-79	Выполнено от 90 до 100% поручений – до 50%, выполнено от 80 до 89% поручений – до 30%, выполнено от 70 до 79 % поручений – до 10%
2	Выполнение муниципального задания	%	Не менее 95%	Выполнено–до 100%, Выполнено не в полном объеме-0%

*Примечание: Стимулирующие выплаты производятся при наличии средств фонда оплаты труда.*

*Размер премии за основные результаты работы за год определяется в процентах от должностного оклада.*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и профессий работников, относимых к работникам основного персонала муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования, действующих в области физической культуры и спорта**

№ п/п	Тип организации	Должность
1.	Муниципальная автономная образовательная организация дополнительного образования	1. Тренер-преподаватель 2. Хореограф 3. Инструктор-методист

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,  
ДЕЙСТВУЮЩИХ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования, действующих в области физической культуры и спорта (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования, действующих в области физической культуры и спорта (далее – организация), включающих в себя размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников организаций не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИЙ

Системы оплаты труда работников организаций, включая размеры должностных окладов (тарифных ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, доплат до размера минимальной заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

Системы оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных (муниципальных) гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. Нормирование труда.

Под нормированием труда работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее - тарифицирование), которое проводится в соответствии с локальными нормативными актами организации.

Организация имеет право производить нормирование труда с использованием следующих методов:

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

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

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

При одновременной работе двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом обучающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), распределение (закрепление) таких работников рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования организации, осуществляющей спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация).

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

Методы нормирования труда, устанавливаются руководителем организации самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте организации.

## 2.2. Порядок определения должностных окладов работников, не относимых к работникам основного персонала

2.2.1. Должностные оклады работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, медицинских и фармацевтических работников устанавливаются путем умножения минимального размера оклада по соответствующему уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, размер которых устанавливается локальными нормативными актами организации.

2.2.2. Должностные оклады работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются путем умножения минимального размера оклада в зависимости от разряда выполняемых работ на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, размер которых устанавливается локальными нормативными актами организаций.

2.2.3. Минимальные размеры окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами организаций на основании минимальных размеров окладов, утвержденных Постановлением администрации города Кировска.

2.1.4. Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем организации самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте организации.

## 2.3. Особенности определения должностных окладов (тарифных ставок) работников основного персонала организаций

2.3.1. Перечень должностей и профессий работников организаций, которые относятся к работникам основного персонала, устанавливается постановлением администрации города Кировска.

2.3.2. Должностные оклады инструкторов-методистов, тарифные ставки тренеров-преподавателей и хореографов образуются путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей ПКГ на повышающие коэффициенты, установленные в соответствии с п.2.2.4. настоящего Положения. Должностные оклады тренеров-преподавателей и хореографов определяются на основании тарифных ставок в соответствии с пунктом 2.4 настоящего раздела.

2.3.3. Минимальный оклад (ставка) по уровню ПКГ определяется руководителем организации на основании размеров минимальных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта по соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, утвержденных Постановлением администрации города Кировска.

2.3.4. Для формирования должностного оклада инструктора-методиста, тарифной ставки тренера-преподавателя и хореографа к минимальным окладам (ставкам) по уровням ПКГ применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от образования, стажа работы, квалификационной категории;
- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются, изменяются локальными нормативными актами организации на основании размеров повышающих коэффициентов, утвержденных Постановлением администрации города Кировска.

2.3.5. В случаях, когда работник имеет право на применение повышающего коэффициента по занимаемой должности по двум и более основаниям, повышение осуществляется по одному (наибольшему) основанию. Размер повышения исчисляется от минимального оклада (ставки). Повышающий коэффициент за специфику деятельности начисляется на минимальный оклад (ставку), увеличенный на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.3.6. Установление (изменение) повышающих коэффициентов по занимаемой должности за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп.

Изменение (установление) коэффициента за квалификационную категорию производится со дня издания приказа органа организации, при котором создана аттестационная комиссия с учетом пункта 2.3.9. настоящего Примерного положения.

2.3.8. При получении образования или восстановлении документов об образовании, изменение должностных окладов производится со дня представления соответствующего документа.

2.3.9. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада, на установление либо изменение повышающего коэффициента в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом вышеперечисленных изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## 2.4. Особенности определения должностных окладов тренерско-преподавательского состава

2.4.1. Должностной оклад тренеров-преподавателей формируется путём умножения тарифной ставки на тренировочную нагрузку с учётом выбранного организацией метода нормирования труда.

2.4.2. Тренировочная нагрузка определяется по этапам подготовки обучающихся в следующем порядке:

2.4.2.1. При "почасовом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Д_о = Об \times К_н / 18 \times S$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации (например: Положением об оплате труда, коллективным договором).

К<sub>н</sub> - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных занятий согласно утвержденному в организации расписанию тренировочных занятий,

S- коэффициент специализации.

2.4.2.2. При "подушевом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Д_о = Об \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times K_s \times S$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации (организации),

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

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

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

S- коэффициент специализации.

2.4.3. Кроме основного тренера (тренера-преподавателя), к работе с обучающимися привлекаются и другие специалисты (хореограф) на условиях одновременной работы с обучающимися. Должностной оклад хореографа образуется путем умножения тарифной ставки на половину размера норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

2.4.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.4.5. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого обучающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения обучающихся в группы.

2.4.6. Преподавательская работа работников организации сверх установленных норм без занятия педагогической штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном для оплаты выполняемой преподавательской работы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Время выполнения преподавательской работы в основное рабочее время работниками организации определяется администрацией организации.

2.4.7. Преподавательская работа в той же организации для работников организации совместительством не считается.

2.4.8. Верхнего предела объема тренировочной нагрузки (педагогической работы), который устанавливается педагогическим работникам в той же организации, не установлено.

2.4.9. Обучающиеся организаций, направленные для повышения спортивного мастерства в училища олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства (далее – ШВСМ), команды мастеров по игровым видам спорта, по договору между данными организациями, имеющие право выступать за его команду в течение оговоренного срока (рекомендуемый - два года).

В течение указанного срока за тренерами-преподавателями, руководящими работниками и специалистами сохраняются ранее установленные надбавки (доплаты) за подготовку данных спортсменов.

2.4.10. После перехода в другую спортивную организацию спортсмена, показавшего результат в течение одного года после перехода, организацией устанавливается норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена как настоящему тренеру-преподавателю, работающему со спортсменом, так и предыдущему тренеру-преподавателю, при условии подтверждения его работы со спортсменом в течение двух последних лет.

2.4.11. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протокола соревнований или выписки из протокола со сроком действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

2.4.12. При наличии оснований для применения нескольких коэффициентов за одного спортсмена или в случае улучшения спортсменом спортивного результата, применяется наивысший коэффициент и устанавливается новое исчисление срока его действия.

2.4.13. Если по истечению срока действия норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту спортсмен не показал иного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с утвержденными Постановлением администрации города Кировска нормативами нагрузки тренеров-преподавателей на этапах спортивной подготовки.

## 2.5. Выплаты компенсационного характера

2.5.1. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании результатов

проведения специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.5.4. Оплата сверхурочной работы, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, и оплата труда в ночное время производится в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере – не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада).

2.5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем организации по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.5.6. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

## 2.6. Выплаты стимулирующего характера

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

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы, качество и высокие результаты работы;
- надбавку за обеспечение высококачественного тренировочного процесса;
- выплаты молодым специалистам;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты.

2.6.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией самостоятельно на основании настоящего Примерного положения локальными актами организации.

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель организации приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

2.6.6. Надбавка за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы, качество и высокие результаты работы устанавливается работнику организации с учетом результативности, срочности, неотложности, объема и качества выполняемой работы. Надбавка устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.6.7. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается специалистам и работникам организации в процентном отношении к должностным окладам при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменов в официальных соревнованиях.

Размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса утвержден Постановлением администрации города Кировска.

Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается на основании протокола соревнований или выписки из протокола и копии приказов о зачислении спортсмена в группы тренера.

Срок действия надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается с момента достижения спортсменом результата сроком на один календарный год.

2.6.8. Надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта предоставляется работникам физической культуры и спорта и устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам).

Надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта устанавливаются в размере – 10 процентов.

2.6.9. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам (личным и организации), в связи с уходом на пенсию, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, в связи с государственными и профессиональными праздниками и к памятным датам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса организации;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- подготовка объектов к учебному году;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, проведение спортивных мероприятий (международных, российских, региональных городских мероприятий), мероприятий научно-методического, социального характера, а также проведение смотров, конкурсов, фестивалей.

2.6.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставке) устанавливается работникам организации с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и целей.

Критерии установления и порядок определения размера персонального повышающего коэффициента определяются локальным актом организации.

Руководитель организации самостоятельно устанавливает размеры персонального повышающего коэффициента, но не более 200 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (тарифной ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

## 2.7. Доплата до минимальной заработной платы

2.7.1. В целях обеспечения установления работникам организации размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, организации осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

2.7.2. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

2.7.3. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии), а также по совместительству, без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ), включается в расчет среднего заработка и выплачивается в сроки установленные для выплаты основной заработной платы.

2.7.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты к заработной плате определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$ , где

D- размер доплаты;

P<sub>мзп</sub> - размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

P<sub>нзп</sub> – размер начисленной заработной платы.

## III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Руководители организаций формируют и утверждают штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда работников организации.

3.2. Штатное расписание организации включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данной организации.

3.3. Для определения размеров заработной платы тренеров-преподавателей, руководитель организации ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационный список по установленной форме, утвержденной Постановлением администрации города Кировска.

Тарификационный список включает в себя список работников, занимающих штатные должности и работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы).

Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом по организации и вносятся в тарификационный список.

3.4. Руководители организации проверяют документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических и других работников, устанавливают им соответствующие должностные оклады и несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организации.

3.5. Настоящее Положение является примерным. На его основе организации разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.

Размеры минимальных окладов (тарифных ставок) работников и порядок формирования заработной платы тренерско-преподавательского состава муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования.

Таблица № 1

Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	2495
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	2987
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	3349
4 квалификационный уровень	Механик	4135
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	4628
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, юрисконсульт, экономист	4464
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера Главный специалист	6105
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	5585

Таблица № 2

Минимальные размеры окладов работников осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2560
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938

*Примечание:*

*1. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах производится исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда.*

*2. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается руководителем муниципальной организации.*

## Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер оклада (ставки) (рублей)
Профессионально-квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (группа 2)		
<b>Второй квалификационный уровень</b>		
2.1.1	Инструктор-методист, администратор тренировочного процесса	5818
2.1.2	Тренер-преподаватель	4640
2.1.3	Хореограф	4640

Минимальные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и должностных окладов, образующихся в результате их применения

Наименование должностей	Образование, стаж работы и квалификационная категория	Минимальный размер оклада (рублей)	Размер повышающего коэффициента	Должностной оклад (рублей)
Инструктор-методист		5818		
	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 1 года		1,00	5818
	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов от 5 до 10 лет		1,020	5934,36
	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов от 10 до 20 лет		1,030	5992,54
	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов свыше 20 лет		1,1	6399,80
	Вторая квалификационная категория		1,1	6399,80
	Первая квалификационная категория		1,15	6690,70
	Высшая квалификационная категория		1,2	6981,60

Минимальные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и тарифных ставок, образующихся в результате их применения

Наименование должностей	Образование, стаж работы и квалификационная категория	Минимальный размер ставки (рублей)	Размер повышающего коэффициента	Тарифная ставка (рублей)
Тренер-преподаватель, хореограф		4640,00		
	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,0	4640,00
	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 1 года		1,010	4686,40
	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,013	4700,32
	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,081	5015,84
	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		1,182	5484,48
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,010	4686,40
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,081	5015,84
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,182	5484,48
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет		1,291	5990,24

Наименование должностей	Образование, стаж работы и квалификационная категория	Минимальный размер ставки (рублей)	Размер повышающего коэффициента	Тарифная ставка (рублей)
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет		1,393	6463,52
	Вторая квалификационная категория		1,393	6463,52
	Первая квалификационная категория		1,511	7011,04
	Высшая квалификационная категория		1,612	7479,68

Наполняемость групп и определение максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки в академических часах  
 Наполняемость групп и определение максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки в академических часах

Этап спортивной подготовки	Период		Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек) <2>	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период		1	4-8	10	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации) <1>	Углубленной специализации и	ТГ-5 год	Устанавливается организацией	8-10	12	18
		ТГ-4 год				
		ТГ-3 год				
	Начальной специализации и	ТГ-2 год		10-12	14	12
ТГ-1 год						
Этап начальной подготовки	Свыше года	НП-2,3 год	Устанавливается организацией	12-14	20	8
	До одного года	НП-1 год		14-16	25	6
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период		10	15-20	30	До 6 <3>

*Примечания:*

<1>. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

<2>. При проведении занятий с обучающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе:

- при объединении в расписании занятий в одну группу обучающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек;

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

<3>. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата обучающихся, максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

Расчет нормативов  
за подготовку одного спортсмена и для работы с группой

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество обучающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе) часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) расчетные нормативы для работы с группой	Минимальное количество спортсменов при «подушевом» методе, уравнивающее оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек
ССМ (Совершенство вание спортивного мастерст-ва)	Весь период	10	24	24	1,33	6
Т (СС) Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Углубленной специализации (Т-2)	12	18	15	1,00	7
	Начальной специализации (Т-1)	14	12	9	0,67	7
НП Этап начальной подготовки	Свыше года (НП-2,3)	20	8	6	0,44	7
	До года (НП-1)	25	6	3	0,33	11
СО Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	30	6	2.2	0,33	15

## Расчётный коэффициент по видам спорта муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования

Вид спорта (спортивная дисциплина)	Расчетный коэффициент вида спорта
Лыжные гонки	<b>1,1</b> (базовый вид спорта)
Фигурное катание	<b>1,0</b> (рекомендуемый расчетный коэффициент)
Баскетбол	<b>0,8</b> (командный игровой вид, не являющийся базовым)
Бокс	<b>1,1</b> (базовый вид спорта)
Шахматы	<b>1,0</b> (рекомендуемый расчетный коэффициент)
Самбо	<b>1,0</b> (рекомендуемый расчетный коэффициент)
Каратэ	<b>0,8</b> (вид спорта с недостаточным высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте РФ)
Плавание	<b>1,0</b> (рекомендуемый расчетный коэффициент)
Настольный теннис	<b>0,8</b> (командный игровой вид, не являющийся базовым)
Ритмическая гимнастика	<b>0,8</b> (командный игровой вид, не являющийся базовым)

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) ( $K_s$ ) (кроме указанных ниже) – 1,0

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

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

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

Для видов спорта 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)<sup>1</sup>.

Коэффициент специализации ( $S$ ):

- для неспециализированных отделений -1,00.

Примечание: Перечень базовых видов спорта определяется приказом Министерства спорта Российской Федерации от 07.05.2013г. № 244 «О порядке утверждения базовых видов спорта» (зарегистрирован Минюстом России 2 августа 2013 г. регистрационный N 29239); приказом Министерства спорта Российской Федерации от 14.02.2014 N 83 "Об утверждении перечня базовых видов спорта на 2014 - 2018 годы" (Зарегистрировано в Минюсте России 13.03.2014 N 31594).

Рекомендуемые размеры надбавки работникам за результативное участие  
в подготовке спортсмена (команды)

N 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 надбавки в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
1.1.	Олимпийские игры, Чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, Первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
<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 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

№ 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 надбавки в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1

		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

**Тарификационный список**  
**на работников организации \_\_\_\_\_**  
**по состоянию на \_\_\_\_\_ года**

№ п/п	Ф И О	Занимаемая должность	Ставка	Образование				Квалификационная категория			Стаж тренерско-преподавательской работы	Коэффициент по занимаемой должности	Коэффициент специализации <sup>&lt;1&gt;</sup>	Тарифная ставка в месяц с учетом гр. 8 и 9	Число занимающихся на этапах подготовки (чел) и норматив оплаты труда за одного занимающегося в % (через дробь в графе 11-16) или количество часов тренировочной работы (графа 11)					Коэффициент вида спорта	ВСЕГО %%	Должностной оклад в	Выплаты стимулирующие	Выплаты компенсационного характера в т.ч.		Прочие	Итого заработная плата в месяц			
				Образование	Наименование учебного заведения	№ выданного документа	Дата выдачи документа	Квалификационная категория	Срок действия	№ и дата приказа					СО	НП	Т (СС)		ССМ					Надбавки <sup>&lt;2&gt;</sup>				Районный коэффициент	Полярная надбавка	
																	До года	Свыше года						Начальной специализации	Углубленной специализации					Весь период
1	2	3	4	5	5а	5б	5в	6	6а	6б	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

<sup><1></sup>Коэффициент специализации (S) для ДЮСШ -1,00;

<sup><2></sup>Указываются надбавки руководителям, специалистам, служащим за обеспечение высококачественного тренировочного процесса; тренерам за участие в подготовке спортсмена высокого класса.

Подписи:

Руководитель организации \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

Сокращения:

этапы подготовки:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП – этап начальной подготовки;

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

ССМ– этап совершенствования спортивного мастерства.