

**КОМИТЕТ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ**



**АЛТАЙ РЕСПУБЛИКАНЫН
ФИЗИЧЕСКИЙ КУЛЬТУРА ЛА
СПОРТТЫН КОМИТЕДИ**

Коммунистический пр., д. 182,
г. Горно-Алтайск 649002
тел/факс: (388-22) 6-12-10;
E-mail: molsport04@mail.ru

Коммунистическийдын пр., т. 182,
Горно-Алтайск 649002
тел/факс: (388-22) 6-12-10;
E-mail: molsport04@mail.ru

П Р И К А З

от 07.10.2019 г.

№ 191-03

г. Горно – Алтайск

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников государственных учреждений Республики
Алтай, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту
Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность
в области спорта прочая»**

В соответствии с пунктом 8 постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 году № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай»
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта прочая» (далее - Примерное положение, учреждения).

2. Руководителям учреждений:

а) привести локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, в части оплаты труда работников в соответствие с настоящим Приказом;

б) провести мероприятия по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками государственных учреждений в соответствии с требованиями трудового законодательства.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 октября 2019 года.

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на заместителя председателя Комитета по физической культуре и спорту Республики Алтай А.Н. Иванова.

Председатель Комитета

З. Каз

З.Г. Казакпаев

УТВЕРЖДЕНО
приказом Комитета
по физической культуре и
спорту Республики Алтай
от « 07 » 10. 2018 № 191-03

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений Республики
Алтай, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту
Республики Алтай, по виду экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта прочая» (далее соответственно – Примерное положение, учреждение, Комитет), разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее – постановление Правительства Республики Алтай № 252), и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 24.12.2019 г.).

2. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается и утверждается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай, Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

3. Примерное положение включает в себя:

порядок применения и рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по

профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ) и по квалификационным уровням отдельных профессиональных стандартов;

порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

особенности оплаты труда тренеров осуществляющих спортивную подготовку, в том числе тренеров по адаптивной физической культуре;

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда работников.

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

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет производственную деятельность в порядке совместительства), производится раздельно по каждой из должностей (профессий рабочего).

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Месячная заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные

выплаты), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

8. Наименования должностей служащих (профессий рабочих) учреждения, включаемые в штатные расписания учреждений, должны соответствовать, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются учреждениями поэтапно на основе утвержденных ими с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

9. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом руководителя учреждения или уполномоченным им на это лицом в пределах рекомендованной Правительством Республики Алтай предельной численности работников учреждения, а также лимитам предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения, и содержит перечень структурных подразделений, наименований должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в пределах установленной предельной штатной численности работников учреждения.

II. Условия оплаты труда работников занимающих должности служащих

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим уровням квалификации в профессиональных стандартах и

профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (приложением №1 к настоящему Примерному положению).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, в отношении которых применяются профессиональные стандарты, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов.

13. Положением об оплате труда работников учреждения, может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается в соответствии Приложению № 1;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад) ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням ПКГ с учетом сложности трудовой функции.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Примерному положению.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его

профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта в Республике Алтай по специальности, по которой работник, занимающий должность служащего, осуществляет свою профессиональную деятельность

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.

17. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию тренерам по спорту, инструкторам-методистам, медицинским работникам устанавливается с целью стимулирования их к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории:

при наличии второй квалификационной категории – до 0,05;

при наличии первой квалификационной категории – до 0,10;

при наличии высшей квалификационной категории – до 0,15.

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией Комитета с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

18. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание устанавливается:

работникам, которым присвоена ученая степень кандидата или доктора наук по профилю выполняемой работы;

работникам, имеющим почетное спортивное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Мастер спорта России международного класса», «Заслуженный мастер спорта России», «Почетный спортивный судья России», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу тазыктыраачызы»), «Заслуженный мастер спорта Республики Алтай», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу эрчим культура ла спорт ишчизи»), «Мастер по национальным видам спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын алыбы») и другие спортивные почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание рекомендуется устанавливать от 0,05 до 0,2.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное спортивное звание устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

19. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

20. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VIII настоящего Примерного положения.

III. Особенности оплаты труда тренеров, старших тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, старших тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре осуществляющих спортивную подготовку

21. Руководитель учреждения имеет право производить оплату труда тренеров, старших тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, старших тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, осуществляющих спортивную

подготовку (далее – тренера по спорту), за учебно-преподавательскую работу исходя из ставок заработной платы по нормативам:

за количество часов учебно-преподавательской работы, отведенных для подготовки учебных групп;

за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки.

22. Тренерам по спорту устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую тренерами по спорту с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки тренеров по спорту определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается нормативным правовым актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный тренеру по спорту, отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

23. В рабочее время тренеров по спорту включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

24. Нормативы оплаты труда тренеров по спорту за подготовку одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы в месяц) устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Примерного положения.

Таблица 1

N п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (в % от ставки заработной платы)		
			Группы видов спорта		
			I		II
1	2	3	4		5
1	Начальной подготовки	до года	до 3		до 3
		свыше года	до 6		до 5
2	Учебно-тренировочный	до 2-х лет	до 9		до 8
		свыше 2-х лет	до 15		до 13
3	Совершенствования спортивного мастерства	до года	до 24		до 21
		свыше года	до 39		до 34
4	Высшего спортивного мастерства	весь период	до 40		до 35

Примечание:

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

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

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

25. Наполняемость групп и определение максимального объема тренировочной нагрузки осуществляется программой спортивной подготовки, утвержденной руководителем учреждения по согласованию с Комитетом, в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

При отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта наполняемость групп и максимальный объем тренировочной нагрузки (за исключением тренеров-преподавателей адаптивной физической культуре для учреждений детско-юношеских спортивно-адаптивных школ и других физкультурно-спортивных учреждений и организаций, осуществляющих работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями в развитии) на каждом этапе спортивной

подготовки устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Примерного положения.

Таблица 2

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в тренировочных часах
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	1	1-3	8	32
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	4-8	10	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Углубленной специализации	Устанавливается Комитетом	8-10	12	18
	Начальной специализации		10-12	14	12
Этап начальной подготовки	Свыше одного года	Устанавливается Комитетом	12-14	20	8
	До одного года		14-16	25	6

Примечание:

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 со спортсменами из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

26. Количество часов учебно-преподавательской работы отведенных для подготовки учебных групп и наполняемость учебных групп тренеров-преподавателей адаптивной физической культуры для учреждений детско-юношеских спортивно-адаптивных школ и других физкультурно-спортивных учреждений и организаций, осуществляющих работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями в развитии, независимо от их ведомственной принадлежности и организационно-

правовой формы устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего
Примерного положения.

Таблица 3

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп		Нормативный объем недельной нагрузки	Объем работы по индивидуальным планам	Общегодовой объем	Коэффициент нормирования труда
			оптимальная	допустимая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Начальной подготовки	первый год	III	10	15	6		276	3,3%
		II	8	12	6		276	4,2%
		I	3	5	6		276	11,1%
		III	8	12	9		414	6,3%
Учебно-тренировочный	второй и последующие годы	II	6	9	9		414	8,3%
		I	2	3	9		414	25,0%
		III	6	9	9	3	552	8,3%
		II	5	8	9	3	552	10,0%
	первый год	I	2	3	9	3	552	25,0%
		III	5	8	12	6	828	13,3%
		II	4	6	12	6	828	16,7%
		I	2	3	12	6	828	33,3%
	второй-третий год	III	4	6	15	6	966	20,8%
		II	3	5	15	6	966	27,8%
Спортивного совершенствования	четвертый и последующие годы	I	1	2	15	6	966	83,3%
		III	3	5	15	9	1104	27,8%
		II	2	3	15	9	1104	41,7%
		I	1	2	15	9	1104	83,3%
	первый год	III	3	5	18	9	1242	33,3%
		II	2	3	18	9	1242	50,0%
		I	1	2	18	9	1242	100,0%
		III	2	3	18	12	1380	50,0%
Высшего спортивного мастерства	второй и последующие годы	II	2	3	18	12	1380	50,0%
		I	1	2	18	12	1380	100,0%

IV . Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

27. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с (приложением №1 к настоящему Примерному положению).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

28. Положением об оплате труда работников учреждения, может быть предусмотрено установление рабочим, повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения в пределах лимитов предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда учреждения.

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

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

29. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

30. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта в Республике Алтай по профессии рабочего, по которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу рабочим за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

31. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

32. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VIII настоящего Примерного положения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

33. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения. Критерии оценки сложности труда для установления должностного оклада руководителю учреждения утверждаются Комитетом.

35. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 40% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения.

36. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

37. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

38. Премииальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Комитета по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Комитетом за соответствующий период, включая отсутствие просроченной кредиторской задолженности по итогам работы за год и выполнение квоты по приему на работу инвалидов, установленной в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай.

39. Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с VIII настоящего Примерного положения.

40. Комитет вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат руководителю учреждения в соответствии с разделом VIII настоящего Примерного положения.

41. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения и иные выплаты в соответствии с VIII настоящего Примерного положения.

42. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя учреждения в соответствии с разделом VII и VIII

настоящего Примерного положения устанавливаются по решению руководителя учреждения.

43. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется нормативным правовым актом Комитета в кратности от 1 до 3 - для руководителя учреждения и в кратности от 1 до 2 - для заместителей руководителя учреждения, за счет всех источников финансирования

44. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) рассчитывается за календарный год.

45. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 43 настоящего Примерного положения, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы, и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

47. 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 апреля 2013 года № 329.

48. Руководители учреждений их заместители могут вести в пределах рабочего времени по основной должности тренерскую работу в учреждении, в штате которого они состоят, при условии, что тренеры, для

которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Предельный объем часов тренерской работы руководителя учреждения определяется Комитетом на один учебный год.

Предельный объем часов тренерской работы заместителя руководителя учреждения определяется руководителем учреждения на один учебный год.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

49. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, работникам учреждения в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы;

- повышенная оплата труда за работу в специализированных учреждениях;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

50. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа

работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

51. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

55. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

56. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса

Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

57. Конкретный размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

58. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

60. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

61. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавки тренерам по спорту за подготовку спортсмена высокого класса, обучающегося в учреждении, и руководителям, специалистам, за исключением руководителя учреждения, за участие в подготовке спортсмена высокого класса;

доплата за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

надбавка тренерам по спорту при первичном трудоустройстве по профильной специальности;

премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за образцовое качество выполняемых работ.

62. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

63. Повышенная оплата труда за работу в специализированных учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается тренерам по спорту, инструкторам-методистам в размере до 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

64. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать доплату за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса.

65. Тренерам по спорту, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в срок не позднее 15 сентября, непосредственно после завершения полного курса обучения в образовательных организациях среднего профессионального или высшего образования, или после окончания срочной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, и имеющих возраст до 30 лет включительно устанавливается надбавка молодым специалистам в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы в течение 4 лет со дня заключения трудового договора.

66. Размеры надбавок тренерам по спорту за подготовку спортсмена высокого класса, обучающегося в учреждении, и руководителям, специалистам, за исключением руководителя учреждения, за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается в соответствии с приложениями № 3 к настоящему Примерному положению.

67. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

68. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

69. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

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

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

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

70. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании может учитываться:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы;

- непосредственное участие в реализации региональных и ведомственных целевых программ;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

71. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке и проведении спортивных международных, всероссийских, республиканских мероприятий;

- подготовке объектов к отопительному сезону;

- устранение последствий аварий.

72. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами.

VIII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

73. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

74. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

75. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

76. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Комитета.

77. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю, заместителям руководителя учреждения производится в размере одного должностного оклада.

78. Руководителю учреждения также может быть оказана материальная помощь в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников. Решение об оказании такой материальной помощи и ее размере принимается Комитетом на основании письменного заявления руководителя учреждения.

79. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

80. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из предусмотренных лимитов планом финансово-хозяйственной деятельности

учреждения, в части оплаты труда работников учреждения в пределах предельной штатной численности работников учреждения, рекомендованной Правительством Республики Алтай, и с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 80 – 90 настоящего Примерного положения.

81. Структура, количество штатных единиц и наименования должностей служащих и профессий рабочих учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда работников учреждения с применением систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 года № 504.

82. Для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов) работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные Примерным положением.

83. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя) учреждения предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) ставки заработной платы - в размерах, предусмотренных приложением № 1 к настоящему Примерному положению, за исключением тренеров, оплата труда которым устанавливается исходя из ставок заработной платы по нормативам за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки;

б) ставок заработной платы тренерам, оплата труда которых осуществляется исходя из максимальных размеров норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки предусмотренных таблицей № 1 к настоящему Примерному положению и количества человек занимающихся на этапе подготовки;

в) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы по занимаемым должностям - в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложением № 1 к настоящему Примерному положению;

г) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - в размере повышающего коэффициента, равном 3;

д) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет - в размере повышающего коэффициента, равном 0,15;

е) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание - в размере повышающего коэффициента, равном 0,2;

ж) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию - в размере повышающего коэффициента, равном 0,15;

з) повышенную оплату труда за работу в специализированных учреждениях - в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

и) премиальных выплат в зависимости от результатов труда - в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;;

к) районного коэффициента в размере 40 процентов от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпунктах «а» - «и» настоящего пункта.

84. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 82 Примерного положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой штатной единице.

85. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей) учреждения предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере одного оклада (должностных окладов), ставки заработной платы в год.

86. Годовой фонд оплаты труда учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей) определяется путем умножения месячного фонда оплаты труда, определенного в соответствии с пунктом 82-83 настоящего Примерного положения, на 12 месяцев и суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 84 настоящего Примерного положения.

87. Фонды оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей на год формируются с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в порядке, предусмотренном пунктом 43 настоящего Примерного положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированного в соответствии с пунктом 85 настоящего Примерного положения, в расчете на 1 единицу предельной штатной численности работников учреждения (без учета численности руководителя учреждения, его заместителей).

88. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами стимулирующего характера.

89. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов, исходя из Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливаемого Комитетом.

90. Сформированный годовой фонд оплаты труда учреждения в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной штатной численности работников Учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по должностям служащих в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных учреждений,
осуществляющих деятельность в
области физической культуры и
спорта в Республики Алтай, по
виду экономической деятельности
«Деятельность в области спорта
прочая»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (должностных окладов), ставок заработной платы работников и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по занимаемым должностям

N п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень/перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям
1	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	3784	

1.1	1 квалификационный уровень (Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)		до 0,02
1.2	2 квалификационный уровень (Спортивный судья; спортсмен; спортсмен- ведущий)		до 0,05
2	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	4238	
2.1	1 квалификационный уровень (Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен- инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)		до 0,03
2.2	2 квалификационный уровень (Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Российской Федерации; оператор видеозаписи спортивной сборной команды Российской Федерации; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф)		от 0,03 до 0,09
2.3	3 квалификационный уровень (Инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)		от 0,09 до 0,20
3.	ПКГ «Средний медицинский персонал»		
3.1	4 квалификационный уровень (фельдшер)	3346	
4.	ПКГ «Врачи и провизоры»		
4.1	1 квалификационный уровень (врач-стажер)	4088	до 0,03

4.2	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)	4496	от 0,03 до 0,10
5	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	4844	
5.1	1 квалификационный уровень (инженер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, программист)		до 0,03
5.2	2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория)		от 0,03 до 0,10
5.3	3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория)		от 0,10 до 0,21
5.4	4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший")		от 0,21 до 0,32
6	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
6.1	1 квалификационный уровень (1-3 разряд) (уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений дворник, сторож (вахтер), электромонтер по обслуживанию электрооборудования, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий)	2831	до 0,02
7	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
7.1	1 квалификационный уровень (4-5 разряд) (водитель автомобиля)	4011	до 0,03
7.2	4 квалификационный уровень (наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4859	от 0,20 до 0,30

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных (муниципальных)
учреждений, осуществляющих
деятельность в области
физической культуры и спорта в
Республики Алтай, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта
прочая»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) по должностям служащих, в отношении которых
применяются профессиональные стандарты

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	5 уровень квалификации (тренер, старший тренер ¹⁾)	4238

¹⁾ профессиональный стандарт «Тренер», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 года № 191н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных (муниципальных)
учреждений, осуществляющих
деятельность в области
физической культуры и спорта в
Республики Алтай, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта
прочая»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

надбавок тренерам (старшим тренерам), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (старшим тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре), за подготовку спортсмена высокого класса, обучающегося в учреждении, и руководителям, за исключением руководителя учреждения, специалистам за участие в подготовке спортсмена высокого класса

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Рекомендуемый размер надбавки тренерам, старшим тренерам, тренерам преподавателям по адаптивной физической культуре, старшим тренерам преподавателям по адаптивной физической культуре за подготовку одного спортсмена высокого класса (в % от ставки заработной платы)	Рекомендуемый размер надбавки руководителям, за исключением руководителя учреждения, специалистам за участие в подготовке одного спортсмена (в % от оклада (должностного оклада))	
				постоянный состав обучающихся	переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5	6
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.					
1.1.	Олимпийские игры	1	до 200	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1			
1.2.	Олимпийские игры	2-6	до 150	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2-3			
	Чемпионат Европы	1-3			
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1			
1.3.	Чемпионат мира	4-6	до 120	до 10	до 5
	Чемпионат Европы	4-6			
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3			
	Чемпионат России	1-3			
	Кубок России (сумма этапов	1			

	или финал)				
1.4.	Олимпийские игры	участие	до 100	до 8	до 3
	Чемпионат мира	участие			
	Чемпионат Европы	участие			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6			
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1			
1.5	Первенство мира (юниоры)	1-3	до 80	до 8	до 3
	Первенство Европы (юниоры)	1-3			
1.6.	Чемпионат России	4-6	до 60	до 5	до 2
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3			
1.7	Первенство мира (юниоры)	4-6			
	Первенство Европы (юниоры)	4-6			
	Первенство России (юниоры)	1-3			
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3			
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3			
1.8.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 50	до 5	1
1.9.	Первенство России (юниоры)	4-6			
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 55	до 6	до 2
1.10.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6			
1.11.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 150	до 10	до 5
2. Соревнования в командных игровых видах спорта					
2.1.	Олимпийские игры	1	до 200	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1			
	Чемпионат Европы	1			
2.2.	Олимпийские игры	2-6	до 150	до 10	до 5

	Чемпионат мира	2-3			
	Чемпионат Европы	2-3			
2.3.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 100	до 8	до 5
2.4.	Первенство мира (юниоры)	1-3			
	Первенство Европы (юниоры)	1-3			
2.5.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	до 80	до 8	до 3
2.6.	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3			
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3			
2.7.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	до 75	до 6	до 2
	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 70	до 5	1
2.8.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1-3	до 75	до 6	до 2
	- на первенстве России (юниоры)	1-2			
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1			
2.9.	За подготовку команды (членов команды), занявшие места: - на чемпионате России	4-6	до 60	до 4	1
	- на первенстве России (юниоры)	3-4			
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3			

Примечание.

1. Юношеские Олимпийские игры приравняются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский

фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

2. Размер надбавки тренера, старшего тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (далее - тренер) за подготовку спортсмена высокого класса, устанавливается в соответствии с графой 4 таблицы настоящего приложения.

3. Размер надбавки руководителям, за исключением руководителя учреждения, специалистам за участие в подготовке спортсмена высокого класса, устанавливается в соответствии с графой 5 таблицы настоящего приложения.

4. Размер надбавки за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по максимальному размеру на основании 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.

Если в период действия установленного размера надбавки за подготовку спортсмена высокого класса спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера надбавки за подготовку спортсмена высокого класса спортсмен не показал указанного в настоящем приложении результата, размер надбавки отменяется.

5. Для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.

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