

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

от 31 декабря 2014 года № 664

*О системе оплаты труда работников
государственных учреждений, занятых в сфере
физической культуры и спорта*

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83 и 84 Конституции Республики Крым, статьёй 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти», статьёй 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»,

Совет министров Республики Крым **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее – Положение).

2. Установить, что система оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта, внедряется в пределах средств на оплату труда с начислениями, утвержденных в бюджетных сметах соответствующих учреждений и сметах доходов и расходов от приносящей доход деятельности на соответствующий финансовый год.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований в Республике Крым принять в соответствии с Положением аналогичные муниципальные правовые акты об оплате труда работников муниципальных учреждений, занятых в области физической культуры и спорта.

4. Министерству спорта Республики Крым:

4.1. Обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта.

4.2. Осуществлять координацию работы государственных учреждений Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта по реализации Положения.

4.3. Предоставлять разъяснения по применению настоящего постановления.

5. Установить в трехмесячный срок:

5.1. Руководителям учреждений Республики Крым, занятых в области физической культуры и спорта, условия оплаты труда работников в соответствии с Положением.

5.2. Министерству спорта Республики Крым, осуществляющему функции и полномочия учредителя учреждений, занятых в области физической культуры и спорта:

5.2.1 предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений Республики Крым, занятых в области физической культуры и спорта, и средней заработной платы работников этих учреждений;

5.2.2 предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым Пашкунову А.Н.

7. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2015 года.

**Глава Республики Крым,
Председатель Совета министров
Республики Крым**

С. АКСЁНОВ

**Заместитель Председателя Совета
министров Республики Крым –
руководитель Аппарата Совета
министров Республики Крым**

Л. ОПАНАСЮК

Приложение
к постановлению
Совета министров
Республики Крым
от «31» декабря 2014 г. № 664

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственных учреждений, организаций Республики Крым,
занятых в сфере физической культуры и спорта

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, организаций Республики Крым (далее - учреждения), занятых в сфере физической культуры и спорта (далее - Положение), разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений (организаций), подведомственных Министерству спорта Республики Крым (далее - учреждения), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- правил разработки, утверждение и применение профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и не могут быть ухудшены по сравнению с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем

учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения. Перечень должностей работников государственных учреждений Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу, представлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.9. Руководитель учреждений обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

II. Порядок, условия и особенности оплаты труда тренерского состава

2.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера;

- д) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- е) примерных положений об оплате труда работников учреждений;
- ж) настоящего Положения;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) мнения представительного органа работников.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (таблица 1).

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
I группа	1 квалификационный уровень	6420-6480
	2 квалификационный уровень	6480-6530
II группа	1 квалификационный уровень	6530-6578
	2 квалификационный уровень	6578-6626
	3 квалификационный уровень	6626-6774
III группа	1 квалификационный уровень	6774-6842
	2 квалификационный уровень	6842-7130
IV группа	-	7130-10200

2.4. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководители учреждений ежегодно на начало учебного и календарного года утверждают тарификационные списки с расшифровками согласно приложениям 2, 3 к настоящему Положению.

2.5. Определение уровня образования при установлении размеров должностных окладов (ставок) тренерского состава осуществляется

в следующем порядке.

Уровень образования тренерского состава при установлении размеров должностных окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца о соответствующем образовании.

Тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у тренерского состава диплома, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров должностных окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

2.6. Тренерский состав, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначается руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и тренерский состав, имеющий специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом «почасового» или «подушевого» методов расчета оплаты труда по этапам подготовки (Оэ), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При «почасовом» методе расчет должностного оклада (**До**) производится по формуле:

$Do = Ob \times Kn / 18 \times S$, где **Об** – базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (например: Положением об оплате труда, коллективным договором);

Kn – количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в организации графику (расписанию) тренировочных занятий;

S – коэффициент специализации.

При «подушевом» методе расчет должностного оклада (**До**) производится по формуле:

$Do = Ob \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times Ks \times S$, где **Об** – базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации);

n₁, n₂, ..., n_n – количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k₁, k₂ ... k_n – расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

v_1, v_2, \dots, v_n – коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

K_s – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S – коэффициент специализации.

При «групповом» методе расчет должностного оклада (Do) производится по формуле:

$Do = Ob \times (g_1 \times r_1 \times v_1 + g_2 \times r_2 \times v_2 + \dots + g_n \times r_n \times v_n) \times K_s \times S$, где Ob – базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации);

g_1, g_2, \dots, g_n – количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки;

$r_1, r_2 \dots r_n$ – расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки;

v_1, v_2, \dots, v_n – коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

K_s – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S – коэффициент специализации.

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой приведены в таблице 2.

Таблица 2

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой

Сокращения, используемые в таблице 2:

- СО – спортивно-оздоровительный этап;
- НП – этап начальной подготовки;
- Т (СС) – тренировочный этап (этап спортивной специализации);
- ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства;
- ВСМ – этап высшего спортивного мастерства.

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся 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 «подушном» методе, уравнивающее оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек
ВСМ	Весь период	8	32	39	1,78	5
ССМ	Весь период	10	24	24	1,33	6
Т (СС)	Углубленной специализации (Т-2)	12	18	15	1,00	7
	Начальной специализации (Т-1)	14	12	9	0,67	7
НП	Свыше года (НП-2)	20	8	6	0,44	7
	До одного года (НП-1)	25	6	3	0,33	11
СО	Весь период	30	6	2,2	0,33	15

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (**Ks**) (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 (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции Республике Крым – от 0,8 до 0,5.

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

- отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) Республики Крым 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 Республики Крым не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Рекомендуемый коэффициент специализации:

- для неспециализированных отделений – 1,00;
- для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» – 1,10;
- для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» – 1,15.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

3.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются учредителем в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы вверенного учреждения. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в пределах экономии по фонду оплаты труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей

учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями учреждений.

3.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Экономия фонда оплаты труда может быть использована на материальную помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

3.10. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 6.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

4.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, общеотраслевыми должностями руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (таблица 3).

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
I группа	1 квалификационный уровень	6420-6530
II группа	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6578
	при наличии среднего профессионального образования по	6530

	программам подготовки специалистов среднего звена	
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6626
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6578
	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6674
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6626
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6722
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6674
	5 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6770
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6722
III группа	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6770-6842
	2 квалификационный уровень	6842-6914
	3 квалификационный уровень	6914-6986
	4 квалификационный уровень	6986-7058
	5 квалификационный уровень	7058-7130

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

4.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную

работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VII настоящего Положения.

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

5.1. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных профессий, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (таблица 4).

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Разряд работ ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	6200
2 разряд	6310-6420
3 разряд	6420-6530
4 разряд	6530-6630
5 разряд	6630-6770
6 разряд	6770-6900
7 разряд	6900-7100
8 разряд	7130

5.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

VI. Компенсационные выплаты

6.1. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.2. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.3. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются учреждениями с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

6.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

На момент введения новой системы оплаты труда всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода.

Работникам, которые используют в работе дезинфицирующие средства, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, сохраняется размер доплаты в абсолютном выражении, но не более действующего размера доплаты до момента введения новой системы оплаты труда.

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.6. Доплата за работу в ночное время.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Руководителям учреждений при разработке локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, трудовых договоров рекомендуется:

1) устанавливать доплату сверх 20% работникам учреждений с учетом обеспеченности финансовыми ресурсами;

2) в случае увеличения размера доплаты сверх 20% устанавливать указанную доплату работнику индивидуально, но не более действующего размера доплаты за работы в ночное время до момента введения новой системы оплаты труда;

3) если после проведения в установленном порядке увеличения должностных окладов размер индивидуально установленной доплаты окажется менее 20% должностного оклада, то с этого времени размер доплаты устанавливается работнику на общих основаниях.

6.7. Работникам учреждений с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30 процентов должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Время внутрисменного, сменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.8. Руководители учреждений по согласованию с представительным органом работников могут устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых и санитарных автомобилей с доплатой до 25 процентов должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.9. Надбавка за особые условия работы устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада работникам учреждений, которые непосредственно обслуживают лиц с особо сниженной двигательной активностью и лежащих больных.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.11. Работникам учреждений могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Стимулирующие выплаты

7.1. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление надбавок к должностным окладам, ставкам работников учреждений, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, а также персональной надбавки конкретному работнику (кроме тренерского состава).

7.2. В стимулирующие выплаты рекомендуется включать повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, например, олимпийский цикл – 4 года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не рекомендуется учитывать при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой считается целесообразным складывать, а не перемножать.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы рекомендуется определять путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской (педагогической – для тренеров-преподавателей) нагрузки на повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей) и других специалистов (административно-управленческий и обслуживающий персонал) приведены в таблице 5.

Таблица 5

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	до 0,8
Первая квалификационная категория	до 0,5
Вторая квалификационная категория	до 0,3

Рекомендуется при расчете повышающих коэффициентов специфики работы учитывать особенности деятельности учреждений, осуществляющей спортивную подготовку, а также наличие специализированных отделений по видам спорта внутри учреждений.

Коэффициент специфики работы для специализированных отделений, а также отделений по олимпийским видам спорта рекомендуется устанавливать в размере 0,15 к должностному окладу тренерского состава,

имеющего непосредственное отношение к организации работы указанных отделений. При этом для тренеров, тренеров-преподавателей рекомендуется учитывать фактический объем тренерской (педагогической – для тренеров-преподавателей) нагрузки.

7.3. Работникам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать также следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

- за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, образования в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса как занимающегося в данном учреждении, осуществляющим спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

7.5. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

- тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку;
- тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- заместителям руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на

официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
 - иным специалистам (административно-управленческий и обслуживающий персонал), оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в таблице 6.

Таблица 6

**Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за
результативное участие в подготовке спортсмена (команды)**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки зарботной платы тренера, тренера- преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.	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
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
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
4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада Юношеские	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

	Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль				
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	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.	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
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	-	-	-
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					
1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
			до 40		до 2

	места: на Чемпионате России; на Кубке России	участие		до 4	
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.	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	-	-	-
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	-	-	-

7.6. Тренерскому составу предлагается также устанавливать стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ, указанными в таблице 7.

**Рекомендуемые критерии оценки работы тренерского состава
за качество выполняемых работ**

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекоменду- емый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1. Критерии оценки работы тренерского состава неспециализированных организаций, осуществляющих спортивную подготовку		
на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	10
5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
6.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
7.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики Крым (за каждого спортсмена)	5
9.	Включение спортсменов в составы Республики Крым (за каждого спортсмена)	50

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекоменду- емый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
на этапе совершенствования спортивного мастерства		
10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	20
12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики Крым (наличие)	20
13.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики (за каждого спортсмена)	50
14.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
2. Критерии оценки работы тренерского состава СДЮСШОР специализированных отделений спортивных школ, школ-интернатов спортивного профиля		
на этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
6.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекоменду- емый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
7.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики Крым (наличие)	20
9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики Крым (за каждого спортсмена)	50
на этапе совершенствования спортивного мастерства		
10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20
12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
13.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
на этапе высшего спортивного мастерства		
14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики Крым (за каждого спортсмена)	50
15.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд Республики Крым и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	30
3. Критерии оценки работы тренерского состава колледжей-интернатов, колледжей, училищ олимпийского резерва, центров спортивной подготовки		
на этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекоменду- емый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
на этапе высшего спортивного мастерства		
4.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
5.	Стабильность выступлений в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд Республики Крым и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом у не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	40

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

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

7.8. Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, приведены в таблице 8.

**Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность
и высокие результаты работы**

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) Республики Крым, федеральных округов	1 – 3 места	до 40
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках Республики Крым, первенствах Республики Крым, других официальных спортивных соревнованиях Республики Крым, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1 – 3 места	до 35

7.9. Выплаты за качество выполняемых работ предлагается производить в соответствии с достигнутыми показателями эффективности

деятельности организации:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы учреждения, например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- за выполнение учреждением государственного (муниципального) задания.

7.10. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава организации, осуществляющей спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут производиться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы приведены в таблице 9.

Таблица 9

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Показатель	Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

7.11. Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 10.

**Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим
государственные и ведомственные звания и награды**

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания: «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50-100%
за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40-50%
за спортивные звания: - «Мастер спорта России международного класса»; - «Гроссмейстер России»; - «Мастер спорта СССР международного класса»; - «Гроссмейстер СССР»;	20-40%
за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20-40%
Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта Республики Крым на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований)	10-20%

7.12. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного (муниципального) задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

Премирование работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При премировании работников следует руководствоваться следующими принципами:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.12. Применение размеров выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды Украины определяется Федеральным законом от 21.07.2014 № 211-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в области физической культуры и спорта в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики

Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

8.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), кроме заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, размеры окладов устанавливаются по решению руководителей учреждений, но не больше, чем оклады руководителей учреждений.

IX. Переходные положения

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

X. Выплаты социального характера

Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

**Заместитель Председателя Совета
министров Республики Крым –
руководитель Аппарата Совета
министров Республики Крым**

Л. ОПАНАСЮК

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников государственных
учреждений Республики Крым,
занятых в сфере физической
культуры и спорта

Перечень
должностей работников государственных учреждений Республики Крым,
занятых в сфере физической культуры и спорта, относимых к основному
персоналу

Инструктор-методист
Старший инструктор-методист
Инструктор по спорту
Инструктор по физической культуре
Тренер
Старший тренер
Главный тренер
Тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель
Тренер-консультант
Психолог
Врач

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников государственных
учреждений Республики Крым,
занятых в сфере физической
культуры и спорта

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

(наименование должности руководителя
органа исполнительной власти)

(наименование должности руководителя
государственного

Республики Крым, осуществляющего функции и
полномочия учредителя государственного
учреждения Республики Крым
в сфере физической культуры и спорта)

учреждения Республики Крым в
сфере физической культуры и спорта)

(подпись)

(Ф.И.О.)

20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

20__ г.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

тренерского состава в _____ на _____ 20__ г.
(наименование государственного учреждения Республики Крым в сфере физической культуры и спорта)

Ф.И.О.	Долж- ность	Долж- ностно й оклад	Число занимающихся на этапах подготовки (человек) / норматив оплаты труда за одного занимающегося (в процентах от должностного оклада) или количество часов тренировочной нагрузки					Итого, процен- тов	Оплата труда по этапам подго- товки, рублей 3x9	Выплаты с учетом повышающих коэффициентов				Стиму- лиру- ющие выплат ы, рублей	Ком- пенса- цион- ные вы- платы, рублей	Итого оплата труда в месяц, рублей
			Квалификацио н-ная категория		почетное звание											
		До	СО	НП	Т(СС)	ССМ	ВСМ			Кк	руб- лей	Кз	рублей			10 + 12 + 14 + 15 + 16
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Заместитель по учебно-спортивной работе _____

Главный бухгалтер _____

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений Республики Крым,
занятых в сфере физической
культуры и спорта

УТВЕРЖДАЮ

(наименование должности руководителя)

государственного учреждения
Республики Крым в сфере
физической культуры и спорта)

(подпись) (Ф.И.О.)

_____ 20__ г.

РАСШИФРОВКА К ТАРИФИКАЦИОННОМУ СПИСКУ стимулирующих выплат тренерского состава

В _____ на _____ 20__ года
(наименование государственного учреждения Республики Крым
в сфере физической культуры и спорта)

N пп	Ф.И.О.	Долж- ность	Долж- ност- ной оклад	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					Выплаты за качество выполняемых работ			Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		Премии- альные вы- платы по итогам работы, рублей	Итого стиму- лирую- щие выпла- ты, рублей 6 + 9 + 12 + 14 + 15
				за выполнение показателей государственного задания		за подготовку спортсменов высокого класса			критерии	в процен тах	в рубля х	в процен тах	в рублях		
						критерии	в процентах	в рублях							
				в процентах	в рублях										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Заместитель по учебно-спортивной работе _____

Главный бухгалтер _____