

от 09.01.2023 № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1 «АКАДЕМИЯ ФУТБОЛА»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) работников государственного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 «Академия футбола» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

Постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

Постановлением правительства Тамбовской области от 29.12.2022 № 313 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и условия их установления;

размеры и условия установления выплат стимулирующего характера;

виды выплат компенсационного характера и условия их установления;

особенности оплаты труда тренерского состава и работников Учреждения, деятельность которых связана с обеспечением тренировочного процесса;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных

стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором (при его наличии), настоящим положением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.

Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, полностью отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. При установлении системы оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

установление в Учреждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных Постановлением правительства Тамбовской области от 29.12.2022 № 313 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Тамбовской области»;

установление оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

включение в оклады (должностные оклады) педагогических работников размеров ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных

органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Заработная плата работников Учреждения зависит от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Выплата заработной платы работникам Учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми общим собранием трудового коллектива работников.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ и в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих Учреждения:

п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рубли
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Секретарь, кассир, комендант, калькулятор	14800
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
3 квалификационный уровень		
	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу (медицинский брат), заведующий производством	15730
4 квалификационный уровень		
	Механик	15950
5 квалификационный уровень		
	Начальник гаража	16270
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, системный администратор, документовед, специалист по связям с общественностью, юрисконсульт, специалист по кадрам	16650
2 квалификационный уровень		
	Врач-педиатр	18270
3 квалификационный уровень		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18876
4 квалификационный уровень		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	18920
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Начальник отдела, заведующий отделением	19250

2.3. Размеры окладов (ставок заработной платы) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

/п	Наименование профессии	Размер оклада (ставки заработной платы), рубли
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, мойщик посуды, кухонный рабочий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, Машинист котельной 2 разряда; Тракторист 3 разряда	14800 14880 - 2 разряд 14960 - 3 разряд
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Водитель автомобиля 4 разряда, слесарь-сантехник 4 разряда, повар 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	15000 - 4 разряд

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) преподавательского состава и работников учреждения, деятельность которых связана с обеспечением учебно-тренировочного процесса:

/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рубли
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
2 квалификационный уровень		
	Спортсмен	14980
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Инструктор по спорту	15000
2 квалификационный уровень		
	Администратор тренировочного процесса	15225
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
2 квалификационный уровень		
	Тренер-преподаватель, инструктор-методист	18270

3 квалификационный уровень		
	Воспитатель	18876

В оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы: начальник команды – 18270 руб.

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и условия их установления

3.1. Работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», локальным нормативным актом работодателя устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере 0,07.

При наличии у работника Учреждения двух и более указанных оснований для установления повышающего коэффициента выплата повышающего коэффициента производится по одному из них.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается локальным актом Учреждения.

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается тренерам-преподавателям в следующих размерах:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

3.4. Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается в размере 0,15:

- заместителям руководителей, в обязанности которых входит обеспечение реализации дополнительных образовательных программ;
- тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (включая старших).

3.5. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности за ученую степень или почетное звание, за квалификационную категорию, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения. Размер и сроки выплаты повышающих коэффициентов устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

4. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования качества и эффективности труда и поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (за 1, 2, 3, 4 кварталы, год).

С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, одновременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором (при его наличии), локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта и образования.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности Учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от выслуги лет по соответствующему должностным обязанностям профилю деятельности в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 3 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 5 лет до 10 лет - 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 10 лет до 15 лет - 7 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 15 лет до 20 лет - 8 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 20 лет - 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Определение стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, осуществляется комиссией по определению стажа работы, дающего право на получение такой выплаты. Состав указанной комиссии утверждается руководителем Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, подтверждающие стаж работы, дающий право на установление такой выплаты.

Выплата за выслугу лет устанавливается локальным актом Учреждения на основании протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет.

4.5. Установление видов выплат стимулирующего характера и их размеров осуществляется в Учреждении после расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и компенсационных выплат, с учетом размера фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.6. Начисление выплат стимулирующего характера в течение финансового года осуществляется при отсутствии кредиторской задолженности по фонду заработной платы Учреждения.

5. Виды выплат компенсационного характера и условия их установления

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

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

выплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер выплаты устанавливается приказом Учреждения.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам при совмещении ими профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работникам при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Размер Выплаты составляет 20% части оклада, ставки заработной платы за час работы работника в ночное время. Повышение оплаты труда за работу в ночное время является выплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных выплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад (месячную ставку заработной платы) – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы – полуторный размер, за последующие часы - двойной размер.

5.2. Условия, порядок и конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором (при его наличии), настоящим положением и локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения без учета повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения, повышающих коэффициентов по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов в процентном отношении или в абсолютном размере, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы производится путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Министерством в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя Учреждения, а также с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, определяемых Министерством.

6.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за ученую степень или почетное звание руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

6.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и сроках его выплаты принимается Министерством персонально в отношении конкретного руководителя Учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности Учреждения, установленными для Учреждения и его руководителя Министерством, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Порядок выплаты, условия начисления и размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства.

Премирование руководителя Учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью Учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности Учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя Учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.7. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в размерах, предусмотренных положением об оплате труда работников Учреждения и в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда. Конкретные размеры таких выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

6.8. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется на основании решения руководителя Учреждения в порядке и на условиях, определенных для работников Учреждения.

6.9. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения.

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) определяется Министерством в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителя Учреждения;

трехкратного размера - для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения зависит от сложности и объема выполняемой работы.

7. Особенности оплаты труда преподавательского состава и работников, деятельность которых связана с обеспечением учебно-тренировочного процесса

7.1. Оплата труда преподавательского состава включает в себя должностной оклад, рассчитанный с учетом установленной в Учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

В Учреждениях для расчета оплаты труда преподавательского состава применяется «подушевой» метод расчета должностного оклада.

Должностной оклад преподавательского состава рассчитывается по формуле:

$$D_o = O \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100$$

где, O - оклад по должности, предусмотренный локальным нормативным актом Учреждения;

n_1, n_2, \dots, n_n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу

(периоду) спортивной подготовки;

k_1, k_2, \dots, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки.

Повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера преподавательскому составу рассчитываются от оклада по должности.

7.2. Оплата труда тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) производится по следующим нормативам за одного занимающегося:

Этап спортивной подготовки	Период подготовки (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) за подготовку одного занимающегося (в % от оклада (должностного оклада))		
		Группа видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период	0,74	0,74	0,74
Начальная подготовка	1 год подготовки	1,00	1,00	1,00
	Свыше 1 года подготовки	2,00	1,67	1,33
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	До 3-х лет подготовки	3,00	2,67	2,33
	Свыше 3-х лет подготовки	5,00	4,33	3,67
Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	8,00	7,00	6,00
Высшего спортивного мастерства	Весь период	13,00	11,33	9,67

7.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) за результативную подготовку спортсмена (команды) (далее - выплата за интенсивность и высокие результаты работы) в соответствии с пунктами 4.1 – 4.3 настоящего Положения и с учетом особенностей, установленных пунктами 7.4 - 7.5 настоящего Положения.

7.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям):

/п	Статус официального спортивного соревнования	Место, занятое тренируемым спортсменом (командой)	Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в % от оклада (должностного оклада))

Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России, на Кубке России	1	до 33
		2 - 3	до 26
		4 - 6	до 20
		участие	до 13
.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 26
		2 - 3	до 20
		4 - 6	до 13
		участие	до 6
.	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 20
		2 - 3	до 13
		4 - 6	до 6
		участие	-
.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 13
		2 - 3	до 6
		4 - 6	-
		участие	-

7.5. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) устанавливается локальным нормативным актом Учреждения по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом (командой) спортивного результата или с начала финансового года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, 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 вышеуказанной стимулирующей выплаты спортсмен или команда улучшили спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

7.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) в следующих размерах:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15- при наличии первой квалификационной категории.

Работники, переведенные на должности тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя), и имеющие квалификационную категорию «тренер высшей квалификационной категории», со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими высшую квалификационную категорию педагогического работника.

Работники, переведенные на должности тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя), и имеющие квалификационные категории «тренер первой квалификационной категории» или «тренер второй квалификационной категории», со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими первую квалификационную категорию педагогического работника.

7.7. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (включая старших), занятым в спортивных школах олимпийского резерва, устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения.

7.8. На всех этапах спортивной подготовки кроме основного тренера-преподавателя привлекаются дополнительно тренеры-преподаватели по смежным видам спорта и другие специалисты в пределах количества часов дополнительной образовательной программы. Дополнительно привлекаемым тренерам-преподавателям устанавливается почасовая система оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер оплаты труда за один час работы дополнительно привлекаемого тренера-преподавателя определяется путем деления его размера оплаты труда, определяемого как для основного тренера-преподавателя в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячное количество рабочих часов, которое определяется путем деления максимального объема тренировочной нагрузки для соответствующего этапа спортивной подготовки в неделю, установленного федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта, на количество рабочих дней в неделе по пятидневной рабочей неделе, затем умножения на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество месяцев в году.