



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 января 2016 г. № 38-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Брянской области

В соответствии с Законом Брянской области от 25 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Брянской области.
2. Управлению физической культуры и спорта Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Брянской области.
3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».
4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.
5. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Филипенко Ю.В.

Губернатор



А.В. Богомаз

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных
учреждений физической культуры и спорта Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и определяет:

порядок оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Брянской области (далее – учреждения);

порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;

особенности оплаты труда тренеров, осуществляющих подготовку спортсменов по федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта, в том числе в государственных бюджетных учреждениях дополнительного образования специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва и детско-юношеских спортивных школах;

виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений.

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Брянской области, нормативными правовыми актами Правительства Брянской области, а также с учётом настоящего Примерного положения.

1.3. Годовой фонд оплаты труда работников государственного учреждения формируется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых нормативным правовым актом Правительства Брянской области;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;
- д) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) работников.

1.5. Руководители учреждений ежегодно по состоянию на 1 января финансового года самостоятельно формируют штатное расписание учреждения и тарификационные списки работников учреждения. Штатное расписание и тарификационный список работников учреждения утверждаются руководителем учреждения и передаются на согласование учредителю.

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

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

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в случае отсутствия изменений, касающихся специфики функционирования учреждений.

2. Порядок оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные должностные оклады работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням) приведены в приложении 1 к настоящему Примерному положению.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждений установлены приказами Минздравсоцразвития России:

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

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

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

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

2.3. Перечень, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Примерного положения.

2.4. Особенности оплаты труда тренеров, осуществляющих подготовку спортсменов по федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта, в том числе в государственных бюджетных учреждениях дополнительного образования специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва и детско-юношеских спортивных школах, устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Примерного положения.

3. Виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений

3.1. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время.

3.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

3.2. В целях усиления заинтересованности работников учреждений в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

3.2.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.2. Надбавка за специфику работы (коэффициент специфики работы) для специализированных отделений, а также отделений по олимпийским видам спорта учреждений: специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва или детско-юношеских спортивных школ (применительно к структурному подразделению) и включённые в перечень физкультурно-спортивных организаций, утверждаемый Министерством спорта Российской Федерации.

3.2.3. Надбавка за квалификацию (коэффициент квалификации).

3.2.4. Надбавка за интенсивность труда.

3.2.5. Надбавка за достижения (коэффициент достижений).

3.2.6. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), команды, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

3.2.7. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

3.2.8. Надбавка за выслугу лет.

3.2.9. Надбавка молодым специалистам.

3.2.10. Надбавка за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам учреждений, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды.

3.2.11. Персональная надбавка (персональный повышающий коэффициент).

3.2.12. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3.2.13. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Компенсационные выплаты

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

3.4. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Конкретный размер доплаты определяется с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором.

Устанавливаемый минимальный размер доплаты не может быть менее 4 % оклада (должностного оклада).

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.7. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день, оплата сверхурочной работы производится работникам учреждений в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты

3.8. Надбавка за специфику работы (коэффициент специфики) устанавливается руководящим работникам, тренерам, специалистам, имеющим непосредственное отношение к организации работы специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, детско-юношеских спортивных школ, имеющим специализированное (специализированные) отделение (отделения); а также отделения по

олимпийским видам спорта, вышеназванных учреждений, включённых в перечень физкультурно-спортивных организаций и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования «Олимпийский», «Паралимпийский», «Olympic» и «Paralympic» и образованные на их основе слова и словосочетания без заключения соответствующего договора с Международным олимпийским комитетом, Международным паралимпийским комитетом или уполномоченными ими организациями.

Устанавливаемый размер надбавки за специфику работы для специализированных по олимпийским видам спорта отделений, организаций, осуществляющих спортивную подготовку, составляет 15 % оклада (должностного оклада).

3.9. Надбавка за квалификацию (коэффициент квалификации) устанавливается к должностному окладу по должностям: спортсмен, спортсмен-инструктор, тренер.

Рекомендуемые размеры надбавки за квалификацию (коэффициент квалификации) для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, тренер учреждений содержатся в приложении 3 к настоящему Примерному положению. Конкретные размеры и условия установления надбавки за квалификацию определяются локальным нормативным актом учреждения.

Размер надбавки за квалификацию определяется путем умножения размера должностного оклада работника на размер коэффициента квалификации без образования нового должностного оклада.

3.10. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на основании оценки интенсивности работы, которая осуществляется по критериям, установленным локальным нормативным актом учреждения, принятым с учётом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу в соответствии с достигнутыми значениями показателей интенсивности.

Выплата надбавки осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Рекомендуемые размеры надбавки за интенсивность труда работникам учреждений, в том числе специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, детско-юношеских спортивных школ, осуществляющих спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, содержатся в приложении 4 к настоящему Примерному положению. Конкретные размер и условия установления надбавки за интенсивность труда определяются локальным нормативным актом учреждения.

3.11. Надбавка за достижения (коэффициент достижений) устанавливается к должностному окладу по должностям спортсмен, спортсмен-инструктор.

Размеры надбавки за достижения (коэффициент достижений) для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор государственного бюджетного

учреждения Брянской области «Центр спортивной подготовки сборных команд» (ГБУ БО ЦСП СК) приведены в приложении 5 к настоящему Примерному положению. Конкретные размеры надбавки за достижения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.12. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается к должностному окладу работникам специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, детско-юношеских спортивных школ, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса.

Перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, и размеры надбавки за участие в подготовке спортсмена высокого класса приведены в приложении 6 к настоящему Примерному положению. Конкретное значение и размер надбавки за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.13. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работнику учреждения в размере до 100 % оклада (должностного оклада) по результатам оценки качества выполняемых работ.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение государственного задания учитывать следующие критерии:

качество выполняемых работ;

личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (организацией);

наличие положительных отзывов о работе;

участие в организации и проведении официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ);

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Критерии оценки качества выполняемых работ для тренерского состава рекомендуется применять согласно приложению 7 к настоящему Примерному положению.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается по решению руководителя учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Премия за образцовое выполнение государственного задания руководителю устанавливается в размере до 1 должностного оклада на календарный год с учетом результатов деятельности учреждения за предыдущий финансовый год, оцениваемых по критериям оценки эффективности деятельности учреждения, установленных учредителем.

Порядок и условия установления премии за образцовое выполнение государственного задания для всех категорий работников учреждений определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

3.14. Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 5 %;
- от 10 до 20 лет – 10 %;
- от 20 до 25 лет – 20 %;
- свыше 25 лет – 25 %.

3.15. Надбавка молодым специалистам устанавливается тренерам (специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, детско-юношеских спортивных школ) в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Рекомендуемый размер надбавки – 50 % должностного оклада молодого специалиста;

3.16. Рекомендуемые размеры надбавки за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам учреждений, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды, приведены в приложении 8 к настоящему Примерному положению. Конкретный размер надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.17. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При установлении премиальных выплат рекомендуется учитывать:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; иные показатели (критерии), установленные локальным актом учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за отчетный период не ограничена.

Руководителю учреждения премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается учредителем с учётом итогов работы в соответствующем периоде.

При премировании руководителя учреждения учитывается:

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение особо важных заданий учредителя;

выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ);

эффективное использование бюджетных средств;

отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей;

выполнение плана по доходам от предпринимательской деятельности;

привлечение дополнительных средств на оплату труда за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности;

обеспечение безопасности труда в учреждении (охрана труда, пожарная безопасность и др.);

создание благоприятного психологического климата в учреждении;

использование энергосберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.

Порядок и условия выплаты премии работникам устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда руководителя и работников учреждения.

3.18. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются по решению учредителя и осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии эффективности работы учреждения устанавливаются учредителем государственного бюджетного и автономного учреждения.

3.19. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства по итогам их выполнения.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании приказа учредителя, остальным работникам – на основании приказа руководителя учреждения.

Премия максимальным размером не ограничивается.

4. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. 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 и устанавливается учредителем в зависимости от группы (категории) по оплате труда согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

Дифференциация учреждений по масштабу управления, особенностей деятельности и значимости учреждения (за исключением центра спортивной подготовки сборных команд (государственного бюджетного учреждения Брянской области «Центр спортивной подготовки сборных команд») осуществляется:

для бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку по федеральным стандартам, на основании расчетных показателей в баллах отнесения к категориям по оплате труда;

для бюджетных и автономных учреждений на основании определения (оценки) объемных показателей отнесения к группам по оплате труда.

Расчетные показатели в баллах для отнесения бюджетного учреждения, осуществляющего спортивную подготовку по федеральным стандартам к одной из категорий (первой, второй, третьей, четвертой), приведены в приложении 9 к настоящему Примерному положению.

Порядок определения (оценки) объемных показателей отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении 10 к настоящему Примерному положению.

Группы (категории) по оплате труда руководителей устанавливаются нормативным правовым актом учредителя.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этих учреждений.

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений согласно разделу 3 настоящего Примерного положения.

Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителей учреждений устанавливается приказами руководителей учреждений в соответствии с коллективным договором учреждения или локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.5. Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы (категории) по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости.

Группы (категории) учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений
I	4
II	3,5
III	3
IV	2

5. Особенности оплаты труда тренеров, осуществляющих подготовку спортсменов по федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта, в том числе в государственных бюджетных учреждениях дополнительного образования специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва и детско-юношеских спортивных школах

5.1. Оплата труда тренеров, осуществляющих подготовку спортсменов по федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта может производиться по нормативам оплаты труда за подготовку одного спортсмена и для работы с группой на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за результативную подготовку одного спортсмена (команды) исходя из установленного размера оклада (должностного оклада).

Наполняемость групп и объём тренировочной нагрузки определяется в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и с учетом обеспечения соблюдения техники безопасности.

5.2. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена:

Таблица № 1

№ пп	Этапы спортивной подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Рекомендуемый размер расчетного норматива в % от должностного оклада тренера, за подготовку одного спортсмена
1.	Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	39
2.	Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	весь период	24
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	углубленной специализации	15
		начальной специализации	9
4.	Этап начальной подготовки	свыше одного года	6
		до одного года	3

5.3. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды):

Таблица № 2

№ пп	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2-3	до 160
		4-6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2-3	до 100
		4-6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20
		участие	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60

		участие	до 40
2.2.	Первенство России (среди молодёжи), Спартакиада молодёжи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
		участие	до 20
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы) Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20
		участие	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40
		2-3	до 20
		4-6	-
		участие	
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России, Кубке России	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
		участие	до 40
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
		участие	до 20
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиаде спортивных школ (финалы), Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20
		участие	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40
		2-3	до 20
		4-6	-
		участие	-

5.4. Способ оплаты труда на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной тренировочной работы) определяется учреждением, осуществляю-

щим спортивную подготовку по согласованию с учредителем. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

5.5 Размер норматива оплаты труда тренера за результативную подготовку спортсмена рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена (команды) на официальных международных спортивных соревнованиях (раздел 1 таблицы № 2) – до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными актами учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренер спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты рекомендуется соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными актами учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным правовым актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждений является разовая материальная помощь к отпуску в размере 2 тыс. рублей.



Приложение 1
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников

№ пп	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень/ наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень (кассир, делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка)	3500
	2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	3750
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень (администратор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь руководителя, художник, лаборант, техник)	4000
	2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством, старший администратор. Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	4250
	3 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела)	4500
	4 квалификационный уровень (механик). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	4750
	5 квалификационный уровень	5000
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень (бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-программист (программист), юрисконсульт, инженер, инженер по охране труда,	5250

	экономист по финансовой работе, документовед, аналитик)	
	2 квалификационный уровень (бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории)	5500
	3 квалификационный уровень (бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории)	5750
	4 квалификационный уровень (ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	6000
	5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера)	6250
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационный уровень (начальник отдела кадров)	6500
	2 квалификационный уровень (главные: диспетчер, энергетик)	6750
	3 квалификационный уровень (заведующий филиалом, другим обособленным структурным подразделением)	7000
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик территорий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик ремонтник плоскостных спортивных сооружений)	3200
	2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»)	3350
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля)	3500

	2 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	3650
	3 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	3800
	4 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов и легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей), спортсменов и участников спортивных мероприятий, имеющие 1 класс)	3950
7.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
	1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу)	4500
	2 квалификационный уровень (спортсмен-ведущий)	4750
8.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	1 квалификационный уровень (инструктор по спорту, спортсмен-инструктор)	5000
	2 квалификационный уровень (администратор тренировочного процесса, тренер, хореограф)	5250
	3 квалификационный уровень (инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	5500
9.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
	1 квалификационный уровень (начальник отдела (по виду или группе видов спорта), тренер спортивной сборной команды)	5775
	2 квалификационный уровень (старший тренер спортивной сборной команды)	6100
10.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня (главный тренер спортивной сборной команды)	6400

11.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
	3 квалификационный уровень (медицинская сестра, медицинская сестра по массажу)	4000
12.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)	4800

Минимальные должностные оклады по должностям работников учреждений, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

№ пп	Наименование должности	Минимальный должностной оклад
1.	Главный инженер	10000



Приложение 2
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Должностной оклад руководителя учреждения с учетом групп
(категорий) по оплате труда

№ пп	Наименование должности и требования квалификации	Должностной оклад, рублей			
		Группа (категория) по оплате труда руководителей			
		1	2	3	4
1.	Директор, начальник учрежде- ния физической культуры и спорта	11200	10800	10400	10000

Должностной оклад руководителя государственного бюджетного
учреждения Брянской области «Центр спортивной подготовки
сборных команд» (ГБУ БО ЦСП СК)

№ пп	Наименование должности и требования квалификации	Должностной оклад, рублей
1.	Директор государственных бюджетных учреждений Брянской области – центров спортивной подготовки сборных команд (ГБУ БО ЦСП СК)	10256



Приложение 3
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Рекомендуемые размеры надбавки за квалификацию (коэффициента
квалификации) для должностей спортсменов, спортсмен-инструкторов

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
до 0,5	до 0,7	до 1	до 1,3

Рекомендуемые размеры надбавки за квалификацию (коэффициента
квалификации) для должностей тренеров

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



Приложение 4
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Рекомендуемые размеры надбавки за интенсивность труда работникам государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Брянской области, в том числе специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, детско-юношеских спортивных школ, осуществляющих спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада, ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 20
Качество спортивной подготовки	доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 20
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1-3 места	до 30

<p>Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней</p>	<p>1-3 места</p>	<p>до 25</p>
---	------------------	--------------



Приложение 5
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Рекомендуемые размеры надбавки за достижения (коэффициент достижений)
для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор государственного
бюджетного учреждения Брянской области «Центр спортивной
подготовки сборных команд» (ГБУ БО ЦСП СК)

Мастер спорта России, гросс- мейстер России (победитель, призёр офици- альных спортив- ных всерос- сийских соревно- ваний)	Мастер спорта России, гросс- мейстер России (победитель, призёр офици- альных между- народных спор- тивных соревно- ваний)	Мастер спорта России между- народного класса (победитель, призёр официальных спортивных всероссийских соревнований)	Мастер спорта России между- народного класса (победитель, призер офици- альных между- народных спор- тивных соревно- ваний)
до 0,5	до 0,8	до 1,0	до 1,5



Приложение 6
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Рекомендуемые размеры надбавки работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), команды, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых международных и всероссийских спортивных соревнованиях

Надбавку за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), команды, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых международных и всероссийских спортивных соревнованиях, рекомендуется устанавливать:

тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

заместителям руководителя организации, осуществляющей спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным специалистам (инструкторы по спорту, хореографы, концерт-мейстеры, психологи, спортивные врачи, медицинская сестра (брат) по массажу), оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

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

№ пп	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)	
			тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 20	до 10
		2-3	до 16	до 8
		4 – 6	до 10	до 5
		участие	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 16	до 8
		2-3	до 10	до 5
		4 – 6	до 8	до 4
		участие	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
		4 – 6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
		4 – 6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2
		4 – 6	до 2	до 1
		участие	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно				
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
		4 – 6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2

2.2.	Первенство России (среди молодёжи), Спартакиада молодёжи (финалы)	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
		4 – 6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2
		4 – 6	до 2	до 1
		участие	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 4	до 2
		2-3	до 2	до 1
		4 – 6	-	-
		участие	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
		4 – 6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
		4 – 6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2
		4 – 6	до 2	до 1
		участие	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих	1	до 4	до 2
		2-3	до 2	до 1
		4 – 6	-	-

	межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	участие	-	-
--	--	---------	---	---

Надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок её 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 увеличить и устанавливать новое исчисление срока его действия.



Приложение 7
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Критерии
оценки качества выполняемых работ для тренерского состава

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекоменду- емый размер премии в % от оклада (должностн ого оклада)
1. Критерии оценки работы тренерского состава СДЮСШОР (специализированных отделений спортивных школ), осуществляющих спортивную подготовку		
На этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
1.6.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20

1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствовании спортивного мастерства		
1.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
1.11.	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
1.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.13.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	30
2. Критерии оценки работы тренерского состава центра спортивной подготовки		
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
2.2.	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
2.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
2.4.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
2.5.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	40



Приложение 8
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Рекомендуемые размеры
надбавки за особые достижения в сфере физической культуры и спорта
работникам, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и
награды

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к должностному окладу
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 и СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации)	10



Приложение 9
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

Расчетные показатели в баллах для отнесения государственных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Брянской области, осуществляющих спортивную подготовку по федеральным стандартам к одной из категорий (первой, второй, третьей, четвертой)

В целях стандартизации подходов к определению штатной численности и формированию единых подходов к организационной структуре учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, используется следующая методика расчета отнесения учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, к определенной категории (первой, второй, третьей или четвертой):

Шаг 1. Определяются плановые показатели для расчета категории структурного подразделения (отделения):

Показатель «1» – контингент организации учреждения, под которым понимается численность детей в возрасте 6 – 15 лет, которым могут быть оказаны соответствующие услуги по спортивной подготовке в данном учреждении на основании плана комплектования учреждения, заключенных договоров по спортивной подготовке – человек.

Рассчитывается на основе данных статистической отчетности по форме федерального статистического наблюдения № 5-ФК «Сведения по организациям, осуществляющим спортивную подготовку» (далее – 5-ФК).

Показатель «2» – численность спортсменов, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и проходящие спортивную подготовку в данной организации – человек.

Рассчитывается на основе данных 5-ФК.

Показатель «3» – годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях – человеко-дней.

Рассчитывается как сумма произведений количества участников мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работы за предыдущий год.

Показатель «4» – суммарная единовременная пропускная способность объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых учреждением для осуществления спортивной подготовки.

Рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых учреждением для осуществления спортивной подготовки.

Показатель «5» – численность спортсменов, участвующих в чемпионатах и первенствах России, Европы, мира, а также Олимпийских играх.

Рассчитывается на основе результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований.

Шаг 2. Рассчитать набранное количество баллов в соответствии с расчетными показателями в баллах для отнесения учреждения к одной из категорий (первой, второй, третьей, четвертой), используя таблицу в соответствии с предложенным порядком расчета.

Таблица расчетных показателей в баллах для отнесения учреждения к одной из категорий (первой, второй, третьей, четвертой), в соответствии с предложенным порядком расчета

Показатели	Единица измерения	Позиции для расчета баллов	Порядок расчета
Показатель «1»	человек	свыше 1000 человек – 5 баллов; от 500 до 1000 человек – 4 балла; от 200 до 500 человек – 3 балла; от 100 до 200 человек – 2 балла; менее 100 человек – 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
Показатель «2»	процент количества лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания относительно всего контингента занимающихся	количество лиц, имеющих спортивный разряд 100 % от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд, и (или) КМС, и (или) спортивные звания свыше 50 % от контингента – 5 баллов. Количество лиц, имеющих спортивный разряд 100 % от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд, и (или) КМС, и (или) спортивные звания до 50 % от контингента – 4 балла. Количество лиц, имеющих спортивный разряд от 90 % от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или)	количество баллов определяется по одной позиции

		<p>КМС до 10 человек – 3 балла.</p> <p>Количество лиц, имеющих спортивный разряд от 70 до 90 % от всего контингента занимающихся – 2 балла.</p> <p>Количество лиц, имеющих спортивный разряд менее 70 % от всего контингента занимающихся – 1 балл</p>	
Показатель «3»	человеко-дней	<p>свыше 2400 ч/дн в год – 5 баллов;</p> <p>от 1800 ч/дн до 2400 ч/дн в год – 4 балла;</p> <p>от 1200 ч/дн до 1800 ч/дн в год – 3 балла;</p> <p>от 600 ч/дн до 1200 ч/дн в год – 2 балла;</p> <p>до 600 ч/дн в год – 1 балл</p>	количество баллов определяется по одной позиции
Показатель «4»	ЕПС (единовременная пропускная способность)	<p>свыше 300 человек – 5 баллов;</p> <p>от 200 до 300 человек – 4 балла;</p> <p>От 50 до 100 человек – 2 балла;</p> <p>менее 50 человек – 1 балл</p>	количество баллов определяется по одной позиции
Показатель «5»	процент количества лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся	<p>свыше 70 % лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места – 5 баллов.</p> <p>Свыше 50 % лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии до 5 лиц, занявших первые места – 4 балла.</p> <p>Свыше 70 % лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях – 3 балла.</p> <p>Не менее 50 % лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных</p>	Количество баллов определяется по одному наилучшему показателю, определенному по итогам выступлений спортсменов на официальных спортивных соревнованиях

		соревнованиях – 2 балла. От 10 до 50 % лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссий- ских спортивных соревнова- ниях – 1 балл	
--	--	--	--

Сокращения, используемые в таблице приложения 9:

ЗМС – заслуженный мастер спорта;

МСМК – мастер спорта международного класса;

МС – мастер спорта;

КМС – кандидат в мастера спорта;

ч/дн – человеко-дней;

ЕПС – единовременная пропускная способность.

Категория учреждения определяется следующим образом:

К первой категории относятся учреждения, имеющие в своем составе структурные подразделения (отделения), сумма расчетных плановых показателей которых превышает 20 баллов.

Ко второй категории относятся учреждения, имеющие в своем составе структурные подразделения (отделения), сумма расчетных плановых показателей которых от 15 до 20 баллов.

К третьей категории относятся учреждения, имеющие в своем составе структурные подразделения (отделения), сумма расчетных плановых показателей которых от 10 до 14 баллов.

К четвертой категории относятся учреждения, имеющие в своем составе структурные подразделения (отделения), сумма расчетных плановых показателей которых не превышает 9 баллов.



Приложение 10
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений
физической культуры и спорта Брянской
области

ПОРЯДОК
определения (оценки) объемных показателей отнесения учреждений к
группам по оплате труда руководителей

1. Государственные бюджетные и автономные учреждения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от пропускной способности, режима эксплуатации, трудоемкости обслуживания и наличия мест для зрителей по следующим показателям (в баллах) (приказ Государственного комитета Российской Федерации по физической культуре и туризму от 30 ноября 1995 года № 325)

Группы по оплате труда	Количество баллов
1	свыше 200
2	свыше 175 до 200
3	свыше 150 до 175
4	свыше 125 до 150

2. Отнесение государственных бюджетных и автономных учреждений к группам по оплате труда руководителей на основе бальной системы производится учредителем ежегодно по результатам работы за отчетный финансовый год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью. Группа по оплате труда для вновь вводимых спортивных сооружений устанавливается исходя из годовых плановых показателей.

3. Совокупная оценка показателей устанавливается в баллах, учитывающих пропускную способность и режим эксплуатации, трудоемкость обслуживания и наличие зрительных мест, имеющихся или используемых спортивных сооружений.

Совокупная оценка определяется по объемным показателям: общим и специальным (в зависимости от типа учреждения).

Начисление баллов по общим показателям производится за:
единицу единовременной пропускной способности:
а) открытого спортивного сооружения – 0,15 балла;
б) крытого спортивного сооружения – 0,2 балла;
в) за каждого работающего по его обслуживанию – 1 балл;

наличие зрительских мест:

Количество мест для зрителей	Количество баллов	
	открытые спортивные сооружения	крытые спортивные сооружения
До 500	1	5
500 – 1000	2	10
1001 – 2000	3	15
2001 – 3000	4	18
3001 – 4000	5	20
4001 – 5000	6	22
5001 – 7500	7	24
7501 – 10000	8	26
10001 – 12500	9	28
12501 – 15000	10	30
15001 – 17500	11	32
17501 – 20000	12	34
20001 – 25000	13	36
25001 – 30000	14	38
30001 – 35000	15	40
35001 – 40000	16	42
40001 – 45000	17	44
45001 – 50000	13	46
50001 – 60000	19	
60001 – 70000	20	
70001 – 80000	21	
80001 – 90000	22	
90001 – 100000	23	
Свыше 100000	24	

4. Определение баллов в зависимости от типа спортивного сооружения осуществляется по следующим специальным показателям:

Площадь спортивных сооружений основного назначения (кв. м)	Количество баллов и типы спортивных сооружений				
	крытый бассейн	открытый бассейн	спортивный зал	спортивные сооружения с искусственным льдом	
				крытые	открытые
До 50	4	3	2	-	-
50 – 100	8	7	5	6	5
101 – 200	16	14	10	12	10

201 – 300	24	21	15	18	15
301 – 400	32	28	20	24	20
401 – 500	40	35	25	30	25
501 – 600	47	41	30	36	30
601 – 700	54	47	34	42	35
701 – 800	61	53	38	48	40
801 – 900	63	59	42	54	45
901 – 1000	75	65	46	60	50
1001 – 1200	81	70	51	66	55
1201 – 1400	87	75	56	72	60
1401 – 1800	100	85	66	84	70
1801 – 2000	105	90	71	89	74
2001 – 2200	110	94	75	94	78
2201 – 2400	120	98	79	99	82
2401 – 2600	125	102	83	104	86
2601 – 2800	130	106	87	109	90
2801 – 3000	135	110	91	114	94
3001 – 3250	140	114	94	119	98
3251 – 3500	145	118	97	124	102
3501 – 3750	150	122	100	129	106
3751 – 4000	155	126	103	133	110
Свыше 4000	165	135	110	140	120

Примечание. Оценка в баллах установлена для специализированных спортивных залов, имеющих минимальный набор спортивно-технологического оборудования, необходимого для проведения учебно-тренировочных занятий спортсменов начальных разрядов. При оснащении спортивных залов современным спортивно-технологическим оборудованием и тренажерными устройствами, обеспечивающими проведение учебно-тренировочных занятий и соревнований спортсменов высокой квалификации, а также позволяющими использовать залы для занятий различными видами спорта, оценка в баллах устанавливается с применением коэффициента 1,2.

