

**СОГЛАСОВАНО**

Представителем трудового  
коллектива

М.А. Зинкович

« 12 » января 2026 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГПОУ «Среднее  
специальное училище  
(техникум) олимпийского  
резерва» Забайкальского края

В.Н. Карасев

«12» января 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Государственного профессионального**  
**образовательного учреждения образования «Среднее специальное училище**  
**(техникум) олимпийского резерва» Забайкальского края (УОР)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного профессионального образовательного учреждения образования «Среднее специальное училище (техникум) олимпийского резерва» Забайкальского края (УОР) (далее – Положение), разработано в соответствии со следующими нормативно – правовыми актами и иными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных Учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

**СОГЛАСОВАНО**

Представителем трудового  
коллектива

---

М.А. Зинкович  
« 12 » января 2026 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГПОУ «Среднее  
специальное училище  
(техникум) олимпийского  
резерва » Забайкальского края

---

В.Н. Карасев  
«12» января 2026 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников Государственного профессионального образовательного учреждения образования «Среднее специальное училище (техникум) олимпийского резерва» Забайкальского края (УОР)**

#### **I. Общие положения**

I.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного профессионального образовательного учреждения образования «Среднее специальное училище (техникум) олимпийского резерва» Забайкальского края (УОР) (далее – Положение), разработано в соответствии со следующими нормативно – правовыми актами и иными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных Учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);

- приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года № 999 «"Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10190);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюст России от 1 октября 2007 года № 10222);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 3 апреля 2008 года № 11452);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 года, протокол № 11;

- Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений»;

- Законом Забайкальского края от 1 апреля 2009 года № 153-33К «О физической культуре и спорте в Забайкальском крае»;

- Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1153-33К «О внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 18 ноября 2014 года № 636 «Об утверждении Положения о выплате надбавок за высокие спортивные

достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений физической культуры и спорта Забайкальского края, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных образовательных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 4 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 9 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по футболу» Забайкальского края (далее – Учреждение), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного Учреждения или муниципального Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список - сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных Учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители;

административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения;

вспомогательный персонал - работники Учреждения обеспечивающий непрерывный процесс, связанный с эксплуатационным, инженерным, хозяйственным и другими процессами работы Учреждения на объектах Учреждения административно-хозяйственного и спортивного значения;

тренер-преподаватель (далее также - тренер) - физическое лицо, которое имеет соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование, организует учебно-тренировочный процесс, включая проведение со спортсменами, обучающимися учебно-тренировочных мероприятий, а также руководит их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов;

эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и

критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (работ), а также меры социальной поддержки.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ (далее - ПКГ) и квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. В случае, если месячная заработная плата работников Учреждения по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам краевых учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. С работниками Учреждения должны быть заключены трудовые договоры (с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений при введении «эффективного контракта», утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации).

Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

1.7. Об изменениях условий труда работников Учреждения работодатель уведомляет работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения должна составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда (доля оплаты труда основного персонала государственных учреждений – не менее 60 процентов от фонда оплаты труда).

1.9. Оплата труда педагогических работников, врача Учреждения осуществляется с учетом указов Президента Российской Федерации от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной

социальной политики» и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

1.10. В соответствии с частью 6 статьи 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», в случае, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих Учреждения до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным и региональным законодательством, с 1 июня 2023 год ниже 19 494 рубля, с 1 января 2024 года ниже 22 027 рублей, то директорам, специалистам и служащим Учреждения устанавливается персональная гарантированная надбавка. Размер персональной гарантированной надбавки исчисляется как разница между начисленной заработной платой до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 19 494 рубля с 1 июня 2023 год, 22 027 рублей с 1 января 2024 года.

Персональные гарантированные надбавки выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

## **II. Общий порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

### **II.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.**

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные) оклады, ставки заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ в размере не ниже базовых, установленных Правительством Забайкальского края;

- размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;

- размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

2.1.2. Отнесение работников к ПКГ осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников, и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным

директором Учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

С целью контроля за объемами принятых Учреждением бюджетных обязательств по заработной плате штатное расписание Учреждения согласовывается с Министерством физической культуры и спорта Забайкальского края (далее Министерство).

2.1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.1.4. Форма трудового договора с работником Учреждения разработана с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года, № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных Учреждениях на 2012-2018 годы» и представлена в приложении № 1 данного Положения.

2.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.1.6. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая преподавателей), профессии рабочих Учреждения, доплаты и надбавки, включая доплаты до минимального размера оплаты труда и персональные гарантированные надбавки.

2.1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения, финансируемый из бюджета Забайкальского края, формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.1.9. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

2.1.10. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения, за исключением директора, его заместителей устанавливаются и не могут быть ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по ПКГ работников государственных учреждений Забайкальского края» с учетом индексаций, установленных нормативно-правовыми актами Забайкальского края:

- постановлением Правительства Забайкальского края от 06 ноября 2019 года № 432 «Об индексации с 1 октября 2019 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»

- постановлением Правительства Забайкальского края от 13 октября 2020 года № 418 «Об индексации с 1 октября 2020 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 сентября 2022 года № 441 «Об индексации с 1 октября 2022 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста Зарплаты в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

2.1.11. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общепрофессиональным должностям специалистов, входящим в соответствующие ПКГ Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.12. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленные работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматриваются в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников - приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.14. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при введении для них новых систем оплаты труда с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам. Образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении № 2 данного Положения.

2.2. Работникам Учреждения могут быть установлены надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам работников, персональные надбавки конкретному работнику, персональные повышающие коэффициенты, премии и другие меры материального стимулирования.

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

Решения о введении соответствующих надбавок принимаются руководителем Учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается конкретному работнику исходя из уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (выполнение отдельных обязанностей и поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, в интересах Учреждения, персональное владение прогрессивными технологиями менеджмента в сфере физической культуры и спорта, значительный личный вклад в развитие физической культуры и спорта Забайкальского края и т.д.)

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Базовая ставка заработной платы по ПКГ работников Учреждения определяется путем деления базового оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени по производственному календарю на соответствующий календарный год.

2.6. В случае если месячная заработная плата работников Учреждения по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат,

предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Указанная доплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения (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 Учреждения.

2.7. Экономия фонда заработной платы, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников Учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами.

### **3. Размер и условия установления выплат компенсационного характера**

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников Учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам (ставкам), если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и законами, и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

При этом директор Учреждения принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

3.7. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения, работающим в сменном режиме, производится в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам сторожевой охраны Учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы.

Указанные доплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

Доплата компенсационного характера за работу в ночное время начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

3.8. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном ТК РФ.

Размер выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.10. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края.

#### **4. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за специфику работы;
- 2) выплаты за интенсивность;
- 3) выплаты за высокие результаты работы;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) выплаты за качество выполненных работ
- 6) надбавка водителям за классность;
- 7) надбавка молодым специалистам;
- 8) выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание, опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, образования в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;
- 9) выплаты за работу с инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- 10) выплаты за высокие спортивные достижения (результаты);
- 11) премиальные выплаты по итогам работы (система премирования).

4.2. Выплаты за специфику работы определяется:

- а) педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- б) педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- в) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной высшей квалификационной категории – 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- г) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной первой квалификационной категории – 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

д) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной второй квалификационной категории – 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

е) тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на этапе начальной подготовки и тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждениях физической культуры и спорта, осуществляющих спортивную подготовку, в течение первых четырех лет – в размере 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Размеры выплат приведены в приложении 10 к настоящему Положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения в зависимости от их фактического вклада в подготовку спортсменов высокого класса на протяжении 1 календарного года (с момента установления основания для выплаты либо с начала календарного или учебного года). В случае, если в указанный период спортсменом показан результат, дающий основание для более высокой выплаты работнику, то размер выплаты изменяется и начинается новый срок такой выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы иным работникам Учреждения, непосредственно незадействованным в организации, реализации или контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающим непрерывный процесс деятельности Учреждения, устанавливаются в размерах и на условиях, утвержденных локальным актом Учреждения.

4.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, и составляют:

- 5 процентов от должностного оклада – от одного года до пяти лет;
- 10 процентов от должностного оклада – от пяти до десяти лет;
- 20 процентов от должностного оклада – от десяти до пятнадцати лет;
- 30 процентов от должностного оклада – свыше пятнадцати лет.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом директора Учреждения.

При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке работника Учреждения, а также в иных документах, удостоверяющих наличие стажа работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, военный билет).

4.5. Выплаты за качество выполненных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с указанием размеров выплат, в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда и с учетом особенностей деятельности

Учреждения в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности Учреждения:

тренерскому составу в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы, указанными в приложении 8 к настоящему Положению;

иным работникам Учреждения, непосредственно незадействованным в организации, реализации или контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающих непрерывный процесс деятельности Учреждения, устанавливаются в размерах и на условиях, утвержденных локальными актами Учреждения с рекомендуемыми критериями оценки работы, указанными в приложении 9 к настоящему Положению.

4.6. Надбавка водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

за 2 класс – 10 процентов;

за 1 класс – 25 процентов.

Надбавка водителям за классность начисляется ежемесячно исходя из должностного оклада, ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

Надбавка водителям за классность выплачивается с момента возникновения права на её назначение.

4.7. Надбавка молодым специалистам.

Надбавка молодым специалистам устанавливается:

а) работникам являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с учреждением в течении 5 лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с учреждением трудового договора.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с учреждением трудового договора, в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

б) работникам, относящимся к категориям работников, определенным

в статье 1 Закона Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-33К «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с государственным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж,

полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или ) по программам профессионального обучения, - ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года работы в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с государственным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

Если на дату назначения надбавки молодому специалисту ему была ранее установлена надбавка в соответствии с иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, то ранее установленная надбавка молодому специалисту сохраняется на прежних условиях назначения и выплаты.

4.8. Выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание, высокие спортивные результаты (опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, образования в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами) устанавливается:

– в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю Учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

– в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный врач», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер России» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

– в размере 5 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания профессиональных работников Агинского Бурятского автономного округа, почетные звания профессиональных работников Забайкальского края, при условии соответствия

почетного звания профилю Учреждения, либо деятельности (специализации) работника.

Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.9. Спортсменам, спортсменам - инструкторам, тренерам - преподавателям (тренерам) Учреждения осуществляется выплата за высокие спортивные достижения.

Иным работникам Учреждения устанавливается выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного обучающегося-спортсмена.

Размер, порядок и условия выплат устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 18 ноября 2014 года № 636 «Об утверждении Положения о выплате надбавок за высокие спортивные достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений физической культуры и спорта Забайкальского края, за обеспечение высококвалифицированного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных образовательных учреждений Забайкальского края».

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:

1) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, успешное выполнение показателей государственного (муниципального) задания;

2) инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

4) участие работника Учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премияльная выплата по итогам работы осуществляется по решению директора Учреждения. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада), так и в абсолютном значении, но не более среднемесячного заработка.

Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением, коллективными договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютной значении.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальным нормативным актом Учреждения с обязательным указанием причины.

## **5. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора**

5.2. Оплата труда директора, заместителей директора в Учреждении определяется трудовыми договорами в соответствии с Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471.

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

5.4. Оплата труда директора, заместителей директора в Учреждении состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается Министерством на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации Учреждения по группам по оплате труда. Группы по оплате труда определяются Министерством в соответствии с объемными показателями деятельности Учреждения и (или) их штатной численностью.

Министерство устанавливает кратность оклада директора Учреждения к окладу рабочего первого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

5.5. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются для директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от условий труда в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются решением Министерства в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и директора.

5.7. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1,5 до 6,5 в соответствии с приложением Положению о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденного постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год. Министерство ежегодно устанавливает предельный размер среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей на текущий год исходя из среднемесячной заработной платы работников Учреждения, сложившейся в предыдущем календарном году. Определение размера среднемесячной заработной платы работников осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы директора, его заместителей.

5.8. Должностные оклады заместителей директора, устанавливаются на 15–30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.9. Стимулирующие выплаты заместителей директора Учреждения, устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором Учреждения, с учетом выполнения целевых показателей деятельности Учреждения в целом.

5.10. Должностные оклады директора Учреждения, его заместителей индексируются одновременно с индексацией оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы работников общепрофессиональных профессий рабочих и должностей служащих.

Расходы, связанные с оплатой труда директора Учреждения, его заместителей,

осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в законе Забайкальского края о бюджете на текущий финансовый год и плановый период, с учетом предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения.

5.11. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

5.12. Директору Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления директора Учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом Учреждения

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее конкретных размерах принимает Министерство.

## **6. Особенности оплаты труда тренеров – преподавателей (тренеров), осуществляющих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки**

6.2. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, осуществляющих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливается исходя из тарифицируемой тренерской (педагогической – для тренеров-преподавателей) нагрузки в соответствии с установленным планом или программой спортивной подготовки.

6.3. Нормирование труда тренеров, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, под которым понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее - тарифицирование), проводится ежегодно, не позднее чем за две недели до начала учебно-тренировочного (далее также - тренировочного, спортивного) сезона.

6.4. Тарификация может осуществляться с использованием следующих методов:

почасовой – зависит от выработки рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы или программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени;

подушевой – зависит от количества занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией;

групповой – зависит от количества групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта при условии наполняемости групп не ниже минимального;

рейтинговый – зависит от результатов спортивных достижений, занимающихся за определенный период подготовки.

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

6.6. Оплата труда тренерского (педагогического) состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом установленной в Учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты.

6.7. Продолжительность рабочего времени для лиц, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.8. Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.9. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 18 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15–20 минут.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

6.10. Распределение (закрепление) тренеров, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, в подготовке спортсменов, рекомендуется проводить в соответствии с тарификационными списками тренеров (далее – тарификация), локальными нормативными актами организации, используя при необходимости различные формы организации труда, в том числе бригадный метод работы.

Тарификацию указанных тренеров рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим

распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного тренера и вкладе в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы с учетом специфики вида спорта в соответствии с федеральными государственными стандартами спортивной подготовки.

6.11. Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа (этапа спортивной специализации) может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

6.12. Одновременная работа двух и более тренеров, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими тренерами, тренерами-преподавателями с учетом специфики избранного вида спорта, осуществляется в соответствии с федеральными государственными стандартами спортивной подготовки по виду спорта «стрельба из лука», «спортивная борьба», дисциплины «вольная борьба», «дзюдо», «киокусинкай», «спортивное ориентирование».

6.13. Должностные оклады (ставки) не ниже размера окладов, установленных Постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 382 с учетом коэффициентов индексации последующих после даты утверждения Постановления.

6.14. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются тренерам, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, осуществляющим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, по одному из следующих методов в отношении каждого занимающегося, в том числе в пределах одной группы:

- 1) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией;
- 2) по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки;
- 3) за практическое участие в подготовке занимающихся.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, (P) рассчитывается по формуле:

$$P = S + (K_1 \times V_1 \times D_1 + K_2 \times V_2 \times D_2 \dots + K_n \times V_n \times D_n),$$

где:

S – выплаты за специализацию, которые определяются в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от вида Учреждения:

для специализированных учреждений, не включенных в Перечень физкультурно-спортивных и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в

фирменном наименовании) наименования «Олимпийский», «Паралимпийский», «Olympic», «Paralympic» и образованные на их основе слова и словосочетания без заключения соответствующего договора с Международным олимпийским комитетом, Международным паралимпийским комитетом или уполномоченными ими организациями, утвержденный приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 июля 2010 года № 828 «Об утверждении перечня физкультурно-спортивных организаций и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования "Олимпийский", "Паралимпийский", "Olympic", "Paralympic" и образованные на их основе слова и словосочетания без заключения соответствующего договора с Международным олимпийским комитетом, Международным паралимпийским комитетом или уполномоченными ими организациями» (далее – Перечень), в размере 10 процентов.

$1, 2... n$  – порядковый номер спортсмена в тарификационном списке тренера;

$K_1, K_2, K_n$  – выплата за подготовку соответствующего спортсмена определяется в процентах от оклада одним из трех методов:

по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией согласно приложению № 10 к настоящему Положению;

по результатам спортивных достижений соответствующих занимающихся за определенный период подготовки в соответствии с тарификацией согласно приложению № 11 к настоящему Положению;

за практическое участие в подготовке занимающихся согласно приложению №12 к настоящему Положению;

$V_1, V_2... V_n$  – коэффициент участия тренера в реализации тренировочного плана, который определяется как соотношение установленного тренеру объема работы с каждым занимающимся при бригадном методе работы тренеров с учетом специфики вида спорта в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями. При единоличной работе тренера с занимающимися данный коэффициент равен 1.

Коэффициент участия тренера в реализации тренировочного плана устанавливается приказом директора Учреждения (максимальный размер – 1);

$D_1, D_2... D_n$  – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) за каждого занимающегося, который определяется:

по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией согласно приложению №9 к настоящему Положению или за практическое участие в подготовке занимающихся согласно приложению №12 к настоящему Положению:

для базовых видов спорта – 1;

для видов спорта (спортивных дисциплин) с высоким уровнем соревновательной конкуренции – 1;

для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Забайкальском крае от 0,5 до 0,8.

При этом уровень соревновательной конкуренции определяется по одному или нескольким следующим показателям:

1) отсутствие более двух лет Чемпионата (Первенства) Забайкальского края по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

2) в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

3) в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Забайкальского края не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

по результатам спортивных достижений соответствующих занимающихся за определенный период подготовки в соответствии с тарификацией согласно приложению № 11 к настоящему Положению:

для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр, Всемирных специальных олимпийских игр – 1;

для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр, Всемирных специальных олимпийских игр – 0,5.

6.15. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки, устанавливаются по наивысшему виду официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала финансового года 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 выплаты по результатам спортивных достижений занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление периода действия выплаты.

6.16. Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты за участие дополнительных тренеров в подготовке спортсменов по каждому этапу спортивной подготовки не должен суммарно превышать половины от размера данной выплаты, предусмотренной для основного тренера. Тарификация указанных тренеров осуществляется с учетом их одновременной работы со спортсменами.

6.17. При переходе спортсмена от одного тренера к другому тренеру выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты устанавливаются:

1) в случае, если первый тренер, осуществлявший подготовку спортсмена до перехода, занимался со спортсменом более двух лет, оплата производится в следующем порядке:

первый год: первый тренер – 75 процентов, второй тренер – 25 процентов от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку спортсмена соответствующей квалификации;

второй год: первый тренер – 50 процентов, второй тренер – 50 процентов от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку спортсмена соответствующей квалификации;

третий год: первый тренер – 25 процентов, второй тренер – 75 процентов от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку спортсмена соответствующей квалификации.

После окончания трехлетнего периода все формы материального вознаграждения получает второй тренер;

2) в случае, если первый тренер занимался со спортсменом от одного до двух лет, оплата производится в следующем порядке:

первый год: первый тренер – 50 процентов, второй тренер – 50 процентов от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку спортсмена соответствующей квалификации;

второй год: первый тренер – 25 процентов, второй тренер – 75 процентов от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку спортсмена соответствующей квалификации.

После окончания двухлетнего периода все формы материального вознаграждения получает второй тренер;

3) в случае, если первый тренер занимался со спортсменом менее одного года, то после перехода спортсмена оплата тренеру не производится.

Условия перехода спортсмена к другому тренеру, в другую физкультурно-спортивную организацию могут определяться условиями трудового договора, локальными актами Учреждения, соглашениями между физкультурно-спортивными организациями с учетом ограничений перехода (условий перехода) отдельных категорий спортсменов, установленных соответствующими всероссийскими спортивными федерациями.

6.18. В случае параллельного зачета в пользу Забайкальского края при наличии письменного договора о таком параллельном зачете выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы тренеру по результатам спортивных достижений, занимающихся за определенный период подготовки по

данному спортсмену, производятся в соответствии с графой 4 Приложения № 12 к настоящему Положению.

При постоянном проживании спортсмена в другом субъекте Российской Федерации выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы тренеру за подготовку или высокие результаты такого спортсмена могут производиться только в случае участия тренера в подготовке спортсмена не менее двух лет в размере до 25 процентов от оклада.

6.19. Определение уровня образования при установлении размеров должностных окладов (ставок) тренерского состава осуществляется в следующем порядке.

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

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

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

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

6.21. В отдельных видах спорта в соответствии с требованиями федеральных стандартов по видам спорта, кроме основного тренера, тренерам-преподавателям, могут привлекаться тренеры, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, стрелковой подготовке и др.). Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера, тренера-преподавателя.

6.22. В случаях изменения в течение календарного года образования, квалификационной категории, присвоения почетного звания, подготовки спортсменов высшего спортивного мастерства тренерскому составу устанавливается размер должностного оклада (ставки) с учетом произошедших изменений.

Изменение размеров должностных окладов (ставок) производится на основании приказа директора Учреждения:

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления в Учреждение документа о стаже, дающего право на повышение должностного оклада (ставки);

при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня представления в Учреждение соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – с даты вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении соответствующей квалификационной категории;

за подготовку спортсменов высшего спортивного мастерства – со дня показанного спортсменом результата или с начала календарного года, соответственно сдвигается срок изменения размера должностного оклада (ставки) и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам – в течение одного календарного года.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, носит непроизводственный характер и не связана с результатами работы работника Учреждения.

7.5. Основанием для выплаты материальной помощи является заявление работника.

7.6. В Учреждении установлено оказание материальной помощи за счет средств работодателя из бюджетных средств по мере поступления финансирования в размере 2 - х (двух месячных окладов работка).

- на дорогостоящее лечение (при наличии подтверждающих документов);
- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей) при предоставлении свидетельства о смерти;
- при тяжёлом материальном положении в связи с чрезвычайными обстоятельствами (кража, наводнение, пожары).

7.6. Одной из форм оплаты труда в Учреждении является оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера.

7.7. Договор может быть заключен как с работником Учреждения, независимо от категории персонала, так и с лицами, привлекаемыми со стороны.

7.8. В договоре обязательно указывается вид выполняемой работы (услуг), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при выполнении работы с нарушением согласованных сроков, либо не в полном объеме).

7.9. Основанием для оплаты работ (услуг) по договору гражданско-правового характера, является акт приема-сдачи выполненных работ (оказанных услуг), оформленный по установленной форме и в установленные сроки.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного образовательного  
учреждения ( Среднее специальное училище  
(техникум) олимпийского резерва  
Забайкальского края» ( УОР)

ФОРМА  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ

г. Чита  
(город, населенный пункт)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Среднее специальное училище (техникум) олимпийского резерва» Забайкальского края (УОР),  
в лице \_\_\_\_\_,

(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании \_\_\_\_\_  
(устав, доверенность)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны,  
и \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О.)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее - стороны)  
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет  
работнику работу по \_\_\_\_\_  
(наименование должности, профессии  
или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с  
условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_  
(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять  
по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_  
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного  
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в

конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

---

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа является для работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на \_\_\_\_\_  
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работа с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

## II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные Трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

### III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему Трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

### IV. ОПЛАТА ТРУДА

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;  
б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

\_\_\_\_\_;  
в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

\_\_\_\_\_.

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены Трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

\_\_\_\_\_.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим Трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

\_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_,  
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

## VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены

---

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором (указать): \_\_\_\_\_.

## VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия Трудового договора \_\_\_\_\_.

## VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## IX. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

29. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего Трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям,

установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении Трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами РФ.

## Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий Трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

## ХИ. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

### РАБОТОДАТЕЛЬ

ГПОУ «Среднее специальное училище (техникум) олимпийского резерва» Забайкальского края

Адрес: 6720010, г.Чита, ул. Ангарская, 8

Тел.(3022) 21-78-58

E-mail: ssuor@mail.ru

ИНН: 7534017405

КПП: 753401001

Заказчик

В.Н. Карасев

### РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(паспорт (иной документ, удостоверяющий личность))

\_\_\_\_\_  
(адрес места жительства)

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Работник получил один экземпляр настоящего Трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного образовательного учреждения  
Среднее специальное училище (техникум)  
олимпийского резерва Забайкальского края» ( УОР)

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА<sup>1</sup></b>		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена - инвалида первой группы инвалидности	10 754
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	10 754
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	11 895
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Российской Федерации; оператор видеозаписи спортивной сборной команды; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф; специалист по адаптивному у обеспечению	11 895
3 квалификационный уровень	Инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелковоспортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурноспортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	11 895

<sup>1</sup> Перечень должностей работников физической культуры и спорта, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд (по видам спорта); механик спортивной сборной команды; начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команды (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)	13 822
2 квалификационный уровень	Начальник спортивной сборной команды (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)	13 822
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня		
Не установлен	Главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); государственный тренер (по виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта)	17 428
СЛУЖАЩИХ <sup>2</sup>		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный (залу, общежитию и др.); делопроизводитель; инспектор по учету; кассир; комендант; машинистка; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; счетовод; табельщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	10 754
2 квалификационный уровень	Должности служащего первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	10 754
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по труду; техник-программист; техник-	11 895

<sup>2</sup> Перечень общепрофессиональных должностей служащих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	11 895
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	11 895
4 квалификационный уровень	Мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование	11 895
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	11 895
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по комплектации оборудования; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по	13 822
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13 822
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	13 822
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	13 822
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	13 822

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	17 428
2 квалификационный уровень	Главный <*> (механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик, заведующий медицинским складом мобилизационного резерва)	17 428
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17 428
<b>РАБОЧИХ</b> <sup>3</sup>		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; истопник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; конюх; оператор связи; приемщик пункта проката; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; сестра-хозяйка; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-	10 344
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	10 344
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	10 389

<sup>3</sup> Перечень общепрофессиональных должностей служащих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	10 389
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 389
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10 389
<b>РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ<sup>4</sup></b>		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, вожатый; секретарь учебной части	9 300
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; Дежурный по режиму	10 480
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	14 705
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15 100
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15 662
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; тьютор; учитель- логопед (логопед)	16 342
<b>МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ<sup>5</sup></b>		
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Санитарка	11 000
	Сестра-хозяйка	11 660

<sup>4</sup> Перечень общеотраслевых должностей служащих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

<sup>5</sup> Перечень общеотраслевых должностей служащих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; инструктор-дезинфектор	12 591
2 квалификационный уровень	Врача-эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант; помощник: врача-эпидемиолога	13 212
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	13 350
4 квалификационный уровень	Медицинская сестра процедурной	13 659
5 квалификационный уровень	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра;	13 972
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1 квалификационный уровень	Врач-стажер	17 489
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты, кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням	19 924
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделением, кабинетом и др.); начальник структурного подразделения (отделения; кабинета и др.)	23 417

**РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ТРЕНЕРУ ЗА ПОДГОТОВКУ СПОРТСМЕНОВ,  
ЗАНЯВШИХ ПРИЗОВЫЕ МЕСТА ПО КАЖДОМУ  
СПОРТИВНОМУ МЕРОПРИЯТИЮ**

Официальные спортивные 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)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды) при параллельном зачете
1	2	3	4
<b>1. Официальные между народные спортивные соревнования</b>			
1.1. Олимпийские игры, Паралимпийские игры, чемпионат мира	1 место	до 200	до 100
	2-3 место	до 160	до 80
	4-6 место	до 100	до 50
	участие	до 80	до 40
1.2. Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1 место	до 160	до 80
	2-3 место	до 100	до 50
	4-6 место	до 80	до 40
	участие	до 60	до 30
1.3. Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1 место	до 100	до 50
	2-3 место	до 80	до 40
	4-6 место	до 60	до 30
	участие	до 40	до 20
1.4. Этапы кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1 место	до 80	до 40
	2-3 место	до 60	до 30
	4-6 место	до 40	до 20
	участие	до 20	до 10
1.5. Прочие официальные международные спортивные соревнования	1 место	до 60	до 30
	2-3 место	до 40	до 20
	4-6 место	до 20	до 10
	участие	-	-
<b>2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно</b>			
2.1. Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1 место	до 100	до 50
	2-3 место	до 80	до 40
	4-6 место	до 60	до 30
	участие	до 40	до 20

2.2. Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1 место	до 80	до 40
	2-3 место	до 60	до 30
	4-6 место	до 40	до 20
	участие	до 20	до 10
2.3. Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1 место	до 60	до 30
	2-3 место	до 40	до 20
	4-6 место	до 20	до 10
	участие	-	
2.4. Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1 место	ДР 40	до 20
	2-3 место	до 20	ДО 10
	4-6 место	-	-
	участие	-	-
<b>3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов</b>			
3.1. За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1 место	до 100	до 50
	2-3 место	до 80	до 40
	4-6 место	до 60	до 30
	участие	до 40	до 20
3.2. За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи	1 место	до 80	до 40
	2-3 место	до 60	до 30
	4-6 место	до 40	до 20
	участие	до 20	до 10
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 место	до 60	до 30
	2-3 место	до 40	до 20
	4-6 место	до 20	до 10
	участие		-
3.4. За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных официальных спортивных соревнованиях	1 место	до 40	до 20
	2-3 место	до 20	до 10
	4-6 место	-	-
	участие	-	-