



**Министерство физической культуры и спорта
Забайкальского края**

ПРИКАЗ

8 июля 2025 года

№ 7-нпа

г. Чита

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных Министерству
физической культуры и спорта Забайкальского края**

В соответствии с Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», на основании Положения о Министерстве физической культуры и спорта Забайкальского края,

приказываю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Забайкальского края.
2. Установить рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Забайкальского края, согласно приложению, к настоящему приказу.
3. Директорам государственных учреждений привести в соответствие локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда в соответствии с настоящим Примерным положением в месячный срок.
4. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2025 года.
5. Признать утратившими силу следующие приказы Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края:

1) от 28 августа 2023 года № 9-нпа «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, находящихся в ведении Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края»;

2) от 30 июля 2024 года № 9-нпа «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, находящихся в ведении Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края».

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра физической культуры и спорта Забайкальского края Е.В. Казанова.

7. Опубликовать настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.зabayкальскийкрай.рф>).

Министр



А.К.Серёдкин



УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
физической культуры и спорта
Забайкальского края
«08» июля 2025 г. № 7-нпа

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Забайкальского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Забайкальского края, (далее – соответственно Положение, Учреждение, Министерство), определяет условия и порядок оплаты труда и служит основанием для разработки положений об оплате труда работников Учреждений.

Настоящее Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- перечень, размер, порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

1.3. Оплата труда работников Учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с нормами действующего законодательства и настоящим Положением.

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

1.5. Для выполнения работ, связанных со временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового

договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. В целях настоящего Положения 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;

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;

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;

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.

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

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

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

1.9. Об изменениях условий труда работников Учреждений работодатель уведомляет работников в соответствии с трудовым законодательством.

1.10. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается и утверждается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, устанавливающими систему оплаты труда работников бюджетной сферы Забайкальского края, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Положение об оплате труда работников Учреждения, положение о выплатах стимулирующего характера в Учреждении должны быть согласованы с Министерством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

2.1. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края, трудовым договором, основанным на принципах «эффективного контракта», а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), и профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

д) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждений с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, установлены в приложении № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ.

2.1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями ЕКС, ЕТКС, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, 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 руководителем Учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным ЕКС и ЕТКС.

С целью контроля за объемами принятых Учреждениями бюджетных обязательств по заработной плате штатные расписания Учреждений согласовываются с Министерством.

2.1.4. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения, доплаты и надбавки, включая доплаты до минимального размера оплаты труда.

2.1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждениями из бюджета Забайкальского края, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого 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.

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

2.1.8. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы 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.

2.1.9. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный 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), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.1.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений края индексируются в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам работников, персональных надбавок конкретному работнику, персональных повышающих коэффициентов, премий и других мер материального стимулирования.

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 законодательством Российской Федерации.

2.4. Введение в учреждениях 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 профессиональным квалификационным группам 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 обязанностях) 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.

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

2.8. 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.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. 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 (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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);

4) иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам 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.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения изменений системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель 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.

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.

3.4. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждений, 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 учреждений 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.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

3.6. 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.

3.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

3.8. 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.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты спортсмену за спортивный результат осуществляется согласно постановления Правительства Забайкальского края от 18 ноября 2014 года № 636.

Выплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал наивысший результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленной выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается выплата за спортивный результат на основании протокола (выписки из протокола) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

2) Надбавка за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет осуществляется согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается период работы в учреждениях и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

3) Надбавка за почетные звания, спортивные звания и ученую степень.

Выплата за почетные звания и ученую степень устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Специалистам, перешедшим из отрасли «Образования» в отрасль «Физическая культура и спорт» сохраняются выплаты за ведомственные звания и награды.

При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней выплаты производятся по почетному званию, имеющему более высокую степень и (или) более высокую ученую степень, при этом выплаты производятся либо за почетное звание, либо за ученую степень.

4) Надбавка за квалификацию.

Работникам физической культуры и спорта, педагогическим работникам, медицинским работникам и иным специалистам в области физической культуры и спорта устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным категориям.

5) Учреждения, имеющим в соответствии с законодательством право использования в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованных на их основе слова и словосочетания, устанавливается стимулирующая выплата в размере 15 процентов от оклада (должностного) оклада.

6) Надбавка за классность водителям 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.

7) Надбавка за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Надбавка за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья к окладу (должностному окладу) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений в размере 20 процентов.

Надбавка устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

8) Надбавка за качество выполненных работ.

Надбавка за качество выполненных работ устанавливается работникам в соответствии с показателями и критериями, разработанными локальными нормативными актами учреждений 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 5 к настоящему Примерному положению;

- иным работникам учреждений, непосредственно незадействованным в организации, реализации или контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающих непрерывный процесс деятельности учреждений, устанавливаются в размерах и на условиях, утвержденных локальными актами учреждений с рекомендуемыми критериями оценки работы, указанными в приложении 6 к настоящему Положению.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера надбавка за качество выполняемых работ составляет 50 процентов от размера оклада (должностного оклада).

Решение о назначении надбавки за качество принимает соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

9) Надбавка молодым специалистам.

Надбавка молодым специалистам устанавливается:

- а) работникам являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с учреждением в течение пяти 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.

10) Надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края.

В соответствии со статьей 2 Закона Забайкальского края «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» устанавливается надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах.

Размеры, условия и порядок предоставления указанной надбавки утверждены постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368.

11) Премияльные выплаты по итогам работы (система премирования).

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 руководителя 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.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда, коллективными договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях 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.

4.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет

средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений.

4.4. Выплаты, указанные в разделе 4 носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад (должностной оклад) и начисляются работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Оплата труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера в учреждении определяется трудовыми договорами в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488.

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

5.3. Оплата труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера в учреждении состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад руководителя краевого 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 краевых учреждений по группам по оплате труда. Группы по оплате труда определяются Министерством в соответствии с объемными показателями деятельности учреждений и (или) их штатной численностью.

Министерство устанавливает кратность оклада руководителя учреждения к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда.

5.4. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются для руководителя 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.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Министерством с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми

показателями эффективности работы учреждения и его руководителя за счет всех источников финансирования.

5.6. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и целевые показатели эффективности деятельности учреждений утверждаются приказом Министерства.

5.7. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1,5 до 6,5 в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 апреля 2025 года № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

5.8. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 15–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.9. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя учреждений, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем краевого учреждения, с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения в целом.

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

Расходы, связанные с оплатой труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, 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 учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Министерство.

VI. Порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта

6.1. Заработная плата работников физической культуры и спорта состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) работникам физической культуры и спорта устанавливаются согласно Приложение 1 настоящего Положения

6.3. Оплата труда тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки.

Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения (по согласованию с учредителем).

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном оглашении к трудовому договору).

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

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовки спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

6.4. Продолжительность рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя их продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать норму часов непосредственно тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часа в неделю.

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.

6.5. Для расчета оплаты труда тренерского состава предлагается использовать следующие методы:

- «почасовой метод» - зависит от выработки рабочего времени, затраченного на реализацию программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени;

- «подушевой метод» - зависит от количества занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией.

6.6. Месячная заработная плата тренеров при "почасовом методе" расчета определяется путем умножения оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов тренерской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата тренерского состава за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

6.7. Месячная заработная плата тренера при "подушечном методе" определяется путем умножения оклада на норматив оплаты труда и на количество занимающихся под его руководством.

Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося устанавливается в процентах от ставки заработной платы.

Расчетные нормативы разработаны для работников физической культуры и спорта в зависимости от вида спорта, в котором осуществляет свою деятельность работник, и этапа подготовки спортсменов; для адаптивных видов спорта - в зависимости от группы, к которой относится занимающийся в соответствии со степенью функциональных возможностей и этапов подготовки.

6.8. Распределение (закрепление) работников, совместно участвующих в реализации программ спортивной подготовки, рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования организации, осуществляющей спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами организации, при этом возможно использовать следующие методы:

- а) бригадный метод работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым

специалистом). Тарифицирование указанных работников рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладу в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы. Коэффициент трудового участия тренера в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данный коэффициент не может превышать показатель равный 1).

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки. Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися. Тарифицирование специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки может осуществляться с применением разных методов по каждой группе занимающихся. При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарифицированию работы специалистов с одной и той же группой занимающихся, закрепленных за специалистом соответствующим распорядительным актом организации (приказом руководителя).

6.9. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работникам в соответствии с локальными актами учреждений, включающими критерии оценки эффективности работы.

6.10. Для работников физической культуры и спорта рекомендовано применять выплаты стимулирующего характера согласно настоящего Положения.

6.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок (месяц, квартал, год).

6.12. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работникам физической культуры и спорта учреждений согласно разделу 3 настоящего Положения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В пределах имеющихся бюджетных ассигнований, средств предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход из фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

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

8.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется исходя из размеров окладов (должностных окладов) работников по занимаемым должностям, компенсационных, стимулирующих, иных гарантированных выплат и численности работников учреждения.

8.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет 40%.

8.4. Экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения может направляться на предоставление стимулирующих выплат.

8.5. За нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководитель учреждения несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Приложение № 1
Примерному положению об оплате труда
работников государственных бюджетных и
автономных учреждений физической культуры
и спорта, находящихся в ведении Министерства
физической культуры и спорта Забайкальского
края

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА *		
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	11 895
3 квалификационный уровень	Инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	11 895
Профессиональная квалификационная группа должностей		

* 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».

работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Российской Федерации (по видам спорта); механик спортивной сборной команды Российской Федерации; начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта)	13 822
2 квалификационный уровень	Начальник спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта)	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*		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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 «Общепромышленные 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-технолог	11 895

* Перечень общепромышленных должностей служащих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных 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 "ведущий"	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 финансовой работе; юрисконсульт	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
РАБОЧИХ*		
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; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; сестра-хозяйка; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	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

* 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 рабочих	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
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ*		
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	14 276
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14 645
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15 205
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; тьютор; учитель-логопед (логопед)	15 866
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ†		
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Санитарка	10 500
	Сестра-хозяйка	11 320
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		

* 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».

† 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».

1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	12 224
2 квалификационный уровень	Врача-эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	12 827
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фармацевт	12 961
4 квалификационный уровень	Медицинская сестра процедурной	13 261
5 квалификационный уровень	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра;	13 565
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1 квалификационный уровень	Врач-стажер	16 656
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты, кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням	18 975
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделением, кабинетом и др.); начальник структурного подразделения (отделения; кабинета и др.)	22 603

Приложение № 2

Примерному положению об оплате труда
работников государственных бюджетных и
автономных учреждений физической культуры
и спорта, находящихся в ведении Министерства
физической культуры и спорта Забайкальского
края

НАДБАВКА ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1	Стаж работы от 1 года до 5 лет	5
2	Стаж работы от 5 до 10 лет	10
3	Стаж работы от 10 до 15 лет	15
4	Стаж работы свыше 15 лет	20

Приложение № 3
 Примерному положению об оплате труда
 работников государственных бюджетных и
 автономных учреждений физической культуры
 и спорта, находящихся в ведении Министерства
 физической культуры и спорта Забайкальского
 края

**НАДБАВКА ЗА ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ, СПОРТИВНЫЕ ЗВАНИЯ И УЧЕНЫЕ
 СТЕПЕНИ**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1	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	5
2	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. Ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования	10
3	Почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный». Ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования	20

Приложение № 4
Примерному положению об оплате труда
работников государственных бюджетных и
автономных учреждений физической культуры
и спорта, находящихся в ведении Министерства
физической культуры и спорта Забайкальского
края

НАДБАВКА КВАЛИФИКАЦИЮ

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1	Высшая квалификационная категория	15
2	Первая квалификационная категория	10
3	Вторая квалификационная категория	5

Приложение № 5
Примерному положению об оплате труда
работников государственных бюджетных и
автономных учреждений физической культуры
и спорта, находящихся в ведении Министерства
физической культуры и спорта Забайкальского
края

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ТРЕНЕРСКОГО СОСТАВА
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1. Критерии оценки работы тренерского состава учреждений, осуществляющих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки		
<i>На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки</i>		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее 60% занимающихся в группе)	до 10
<i>На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)</i>		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	до 10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
1.6.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 15
1.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	до 15
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Забайкальского края	до 5
1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	до 20
<i>На этапе совершенствования спортивного мастерства</i>		
1.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
1.11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных,	до 15

	всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	
1.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Забайкальского края (наличие)	до 15
1.13.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	до 20
1.14.	Передача спортсменов в УОР	до 15
2. Критерии оценки работы тренерского состава СШОР, СШ (отделений спортивных школ), школ-интернатов спортивного профиля		
<i>На этапе начальной подготовки</i>		
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 10
2.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
2.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее 60% занимающихся в группе)	до 10
<i>На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)</i>		
2.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 10
2.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до 10
2.6.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 15
2.7.	Передача спортсменов в УОР	до 15
2.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Забайкальского края (наличие)	до 15
2.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	до 20
<i>На этапе совершенствования спортивного мастерства</i>		
2.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
2.11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 15
2.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	до 20
2.13.	Передача спортсменов в УОР	до 15
<i>На этапе высшего спортивного мастерства</i>		

2.14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	до 20
2.15.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд Забайкальского края и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 20
3. Критерии оценки работы тренерского состава колледжей-интернатов, колледжей, училищ олимпийского резерва, центров спортивной подготовки		
<i>На этапе совершенствования спортивного мастерства</i>		
3.1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до 10
3.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 15
3.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	до 20
<i>На этапе высшего спортивного мастерства</i>		
3.4.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	до 20
3.5.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд Забайкальского края и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	до 25

Приложение № 6

Примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, находящихся в ведении Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИНЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ, НЕПОСРЕДСТВЕННО НЕЗАДЕЙСТВОВАНЫМ В ОРГАНИЗАЦИИ, РЕАЛИЗАЦИИ ИЛИ КОНТРОЛЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ, НО ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ НЕПРЕРЫВНЫЙ ПРОЦЕСС ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам учреждения, не связанным со спортивной подготовкой

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
1.	Своевременное качественное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 10
2.	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; подготовка плановых и отчетных документов сотрудниками учреждения	до 10
3.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой, контрактной документации	до 10
4.	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения	до 10
5.	Качественное проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий	до 10
6.	Качественное выполнение в установленном порядке требований нормативно-правовых актов, регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность учреждения, приказов, распоряжений и указаний органов государственной власти и управления, соблюдение требований нормативно-правовых актов, регулирующих сферу обеспечения государственных и муниципальных нужд	до 10
7.	Соблюдение стандартов, применяемых в деятельности учреждения	до 10
8.	Отсутствие нарушений в введении правовой, кадровой документации, организации документооборота, ведения делопроизводства, контрактной документации	до 10
9.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны получателей услуг	до 10

10.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 10
11.	Безаварийное вождение автомобилей	до 10
12.	Качественное исполнение обязанностей, связанных с выполнением функций по организации и проведению независимой оценки качества оказываемых услуг организациям отрасли физической культуры	до 15
13.	Качественное выполнение обязанностей, связанных с реализацией региональной системы	до 15
14.	Качественное выполнение работ по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	до 10
15.	Качественная организация и проведение семинаров, круглых столов, конференций (различного уровня)	до 10

Приложение № 7

Примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, находящихся в ведении Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ИНЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ,
НЕПОСРЕДСТВЕННО УЧАСТВУЮЩИМ
В ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ СПОРТИВНОЙ
ПОДГОТОВКЕ**

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
1.	Своевременность и полнота выполняемых обязанностей	до 5
2.	Соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям	до 5
3.	Личное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением	до 10
4.	Наличие положительных отзывов о работе	до 5
5.	Организация и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год)	до 10
6.	Выполнение государственного задания Учреждением	до 10
7.	Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства;	до 10
8.	Выполнение заданий Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края	до 10
9.	Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	до 10
10.	Необходимость комплексного использования работником познаний и (или) навыков из нескольких областей знания или деятельности	до 10
11.	Новизна работ или использование нового подхода к их выполнению	до 10

Критерии оценки выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда работникам учреждения, не связанным со спортивной подготовкой

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
Административно-управленческий, вспомогательный персонал		

1.	Уровень, масштаб проводимого мероприятия и его значение для повышения имиджа учреждения	до 10
2.	Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ)	до 10
3.	Степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях (работах)	до 10
4.	Уровень исполнительской дисциплины работника	до 10
5.	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов в области физической культуры и спорта, продвижение продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа учреждения и увеличение дополнительных средств финансирования	до 10
6.	Привлечение новых получателей услуг в области физической культуры и спорта	до 10
7.	Подготовка годовой отчетности о деятельности учреждения в рамках действующего законодательства	до 10
8.	Особый режим работы, связанный с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским, конкурсным и других процессах управления учреждением	до 10
9.	Обеспечение безопасности соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения	до 10
10.	Организация и проведение спортивно-массовых и культурных мероприятий на спортивных сооружениях учреждения	до 10
11.	Перевозка детей на автобусе	до 10
12.	Организация и проведение спортивно-массовых, физкультурных мероприятий среди различных возрастных групп населения, в том числе среди лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов)	до 15
13.	Сложность и интенсивность работ, связанных с реализацией Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), проведением семинаров, круглых столов, конференций	до 15
14.	Выполнение срочных работ по внеплановым мероприятиям	до 15
Педагогические работники		
15.	За выполнение обязанностей классного руководителя, куратора	до 10
16.	За заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 10
17.	За руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями	до 10
18.	За участие в реализации программ дополнительного образования	до 10