

Председатель территориальной
Новосибирской областной организации
профессионального союза работников
физической культуры, спорта и туризма
Российской Федерации


(подпись) Ю. Н. Кабанов
« 06 » 08 2018 г.
(Печать)

Руководитель департамента физической
культуры и спорта
Новосибирской области


(подпись) С. А. Ахапов
« 06 » 08 2018 г.
(Печать)

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ АВТОНОМНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ,
НА 2018-2020 ГОДЫ**

Зарегистрировано в министерстве труда и
социального развития Новосибирской области

Регистрационный № 10 от « 20 » 08 2018 г.

Временно исполняющий обязанности министра
труда и социального развития Новосибирской
области


Я. А. Фролов

В целях совершенствования условий оплаты труда работников государственных учреждений, Стороны Отраслевого соглашения по государственным автономным учреждениям Новосибирской области, подведомственным департаменту физической культуры и спорта Новосибирской области, на 2018 - 2020 годы, зарегистрированного министерством труда и социального развития Новосибирской области от 15.12.2017 № 15, договорились внести следующие изменения:

В Отраслевом тарифном соглашении по государственным автономным учреждениям, подведомственным департаменту физической культуры и спорта Новосибирской области, на 2018 - 2020 годы:

1) Абзац 3 пункта 1.1 изложить в следующей редакции:

«Тарифное соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании постановления Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

2) Пункт 1.3 изложить в следующей редакции:

«1.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Трудовой договор с работником учреждения заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

3) Пункт 1.4 дополнить абзацем следующего содержания:

«Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.»;

4) Пункт 1.7 изложить в следующей редакции:

«1.7. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих

данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

- при штатной численности до 25 штатных единиц - 0;
- при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;
- при штатной численности 101 - 200 штатных единиц - до 2;
- при штатной численности 201 - 300 штатных единиц - до 3;
- при штатной численности 301 - 1000 штатных единиц - до 4;
- при штатной численности 1000 и более штатных единиц - до 5.

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25 - 300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц.»;

5) Пункт 1.10 изложить в следующей редакции:

«1.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели эффективности деятельности государственного учреждения и премии по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

а) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

б) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

в) наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

г) наличия задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

д) недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения;

е) невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя департамента или заданий должностных лиц департамента, данных по поручению руководителя департамента;

ж) применения к руководителю учреждения повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и неснятого дисциплинарного взыскания.»;

6) Пункт 1.11 раздела I исключить;

7) Пункт 1.12 изложить в следующей редакции:

«1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, равном 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, равном 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).»;

8) Раздел III изложить в следующей редакции:

«III. Виды выплат компенсационного характера

Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в сельской местности – устанавливается руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25% должностного оклада;

- доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 час.) устанавливается в размере не менее 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором;

- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 в следующих размерах:

Категория секретности	Размер доплаты, % к должностному окладу (окладу)
«особой важности»	50-75
«совершенно секретно»	30-50
«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10-15
«секретно» без проведения проверочных мероприятий	5-10

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и 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;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором;

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.1 - не менее 4% должностного оклада;
- класс условий труда (вредный) 3.2 - не менее 6% должностного оклада;
- класс условий труда (вредный) 3.3 - не менее 8% должностного оклада;
- класс условий труда (вредный) 3.4 - не менее 10% должностного оклада;
- класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12% должностного оклада.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда. До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на доплату, установленную им по результатам аттестации рабочих мест, при условии, что условия труда на рабочем месте работника не изменились.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;

- доплата за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии устанавливается тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) по адаптивной физической культуре в размере 20% должностного оклада.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Тарифным соглашением.

При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения»;

9) Раздел IV изложить в следующей редакции:

«IV. Виды выплат стимулирующего характера

Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- 2) надбавка за ученую степень;
- 3) надбавка за почетные звания;
- 4) надбавка за квалификационную категорию;
- 5) надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- 6) премии по итогам календарного периода;
- 7) премии за выполнение важных и особо важных заданий.
- 8) надбавка за работу в организациях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания.

Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы устанавливаются работникам, в том числе руководителям, учреждений в размерах и на условиях, установленных настоящим соглашением.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности:

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, руководителям учреждений - по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников, критерии их оценки и размеры выплат за их достижение устанавливаются Положением о системе оплаты труда соответствующего учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Рекомендуемые критерии оценки качества выполняемых работ для формирования качественных показателей эффективности деятельности работников учреждений:

- выполнение показателей, характеризующих качество оказываемых государственных услуг;
- отсутствие не исполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения;
- обеспечение охраны труда и безаварийной деятельности учреждения;
- отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов;
- отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения;
- отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности;
- своевременная выплата заработной платы работникам учреждения;
- отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок;
- участие в профессиональных конкурсах;
- разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения);
- исполнение плана текущих и капитальных ремонтов (в соответствии с муниципальным заданием) за отчетный период;
- исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждений, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждениях;

- своевременная подготовка документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год по направлению деятельности;

- обеспечение учреждения квалифицированными кадрами;

- подготовка учреждения к отопительному периоду;

- результативное участие спортсмена в спортивном соревновании;

- переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе переход на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации¹;

- осуществление тренером спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет работы;

- обеспечение сохранности имущества учреждения и др.

Надбавка тренерам, тренерам-преподавателям, а также размеры стимулирующей выплаты работникам учреждения за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Соглашению.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности учреждения для установления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения:

Учреждения	Перечень показателей	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада
1. ГАУ НСО «СШОР по фехтованию». 2. ГАУ НСО	1. Выполнение государственного задания	Итого:	до 30%
		Более 95%	30%
		От 90% до 95%	15%

¹ Перечень видов организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, установлен п. 7 Требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, утвержденных приказом Минспорта России от 30.10.2015 N 999

«СШОР по лыжному спорту». 3. ГАУ НСО «СШОР по стрелковым видам спорта». 4. ГАУ НСО «СШ по хоккею с мячом «Сибсельмаш». 5. ГАУ НСО «СШОР по конному спорту». 6. ГАУ НСО «РЦСП СК и СР». 7. ГАПОУ НСО НУ(К)ОР. 8. ГАУ НСО «СШОР по биатлону». 9. ГАУ ДОД НСО «ДСОСЛ КД «Олимпиец». 10. ГАУ НСО «ЦАФКИС НСО». 11. ГАУ НСО «Дирекция спортивных мероприятий». 12. ГАУ НСО «СШОР по водным видам спорта». 13. ГАУ НСО «СШОР по сноуборду». 14. ГАУ НСО «СШ единоборств».		Менее 90%	0%
	2. Обеспечение комплексной безопасности учреждения и получателей социальных услуг	Итого:	до 10%
		Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)	10%
		Исполнение в срок предписаний, представлений, предложений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	5%
		Наличие не исполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	0%
	3. Организация проведения информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также	Итого:	до 10%
		Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной	5%

15. ГАУ НСО «СШ по каратэ». 16. ГАУ НСО «СШ самбо».	популяризация деятельности учреждения	основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе наблюдательного совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией	
		Наличие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	5%
	4. Работа по профилактике коррупционных правонарушений	Итого:	до 5%
		Отсутствие факта совершения деяний, содержащих признаки коррупционных преступлений	5%
		Наличие факта совершения деяний, содержащих признаки коррупционных преступлений	0%
	5. Организация своевременного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Итого:	до 15%
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, других сведений и их качества	15%
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, других	0%

	сведений и их качества	
6. Отсутствие жалоб на руководителя со стороны сотрудников учреждения или граждан	Итого:	до 5%
	Жалобы отсутствуют	5%
	Имеются обоснованные жалобы	0%
7. Доля сотрудников, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного, бронзового знаков отличия комплекса ГТО соответствующей возрастной группы	Итого:	до 10%
	свыше 70% сотрудников учреждения	10%
	менее 70% сотрудников учреждения	0%
Обеспечение условий для производительного качественного труда, и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала (итого до 15%)		
8. Квалификационный уровень специалистов	Удельный вес специалистов, имеющих уровень образования, соответствующий занимаемой должности:	
	- от 90% до 100%	5%
	- менее 90%	0%
9. Соблюдение охраны труда и условий труда: - отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	отсутствие	10%
	наличие	0%

	работников		
		Всего по общим показателям для всех учреждений:	до 100%
1. ГАУ НСО «СШОР по фехтованию».	10. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)	Итого:	до 200%
2. ГАУ НСО «СШОР по лыжному спорту».		Результативное участие спортсменов учреждения в соревнованиях	Устанавливается в соответствии с приложением N 4
3. ГАУ НСО «СШОР по стрелковым видам спорта».			
4. ГАУ НСО «СШ по хоккею с мячом «Сибсельмаш».			
5. ГАУ НСО «СШОР по конному спорту».			
6. ГАУ НСО «РЦСП СК и СР».			
7. ГАПОУ НСО НУ(К)ОР.			
8. ГАУ НСО «СШОР по биатлону».			
9. ГАУ НСО «ЦАФКИС НСО».			
10. ГАУ НСО «СШОР по водным видам спорта».			
11. ГАУ НСО «СШОР по сноуборду».			
12. ГАУ НСО «СШ			

единоборств». 13. ГАУ НСО «СШ по каратэ». 14. ГАУ НСО «СШ самбо».			
1. ГАУ НСО «Дирекция спортивных мероприятий»	10. Организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий на территории НСО в соответствии с Единым календарным планом	Итого:	до 200%
		- более 13 мероприятий в месяц	200%
		- от 9 до 12 мероприятий в месяц	150%
		- от 4 до 8 мероприятий в месяц	100%
		- до 3 мероприятий в месяц	0%
1. ГАУ ДОД НСО «ДСОСЛ КД «Олимпиец»	10. Организация и проведение конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у детей способностей к занятиям физической культурой и спортом, творческой деятельности	Итого:	до 50%
		от 20 и более в месяц	50%
		менее 5 в месяц	0%
	11. Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями (для учреждений, в которых граждане проживают	Итого:	до 50%
		Отсутствие случаев массовой заболеваемости (более 5-ти человек) вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, пребывающих в учреждении, должного	50%

	круглосуточно)	выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	
		Наличие случаев массовой заболеваемости клиентов (более 5-ти человек)	0%
		Всего:	до 300%

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются решением комиссии департамента по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом департамента.

2. Премии по итогам календарного периода

В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждений приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника может устанавливаться премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год). Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения приказом руководителя департамента по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения может устанавливаться премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год). Размер премии руководителю учреждения определяет руководитель департамента.

3. Премии за выполнение важных и особо важных заданий

В случае выполнения работником учреждения важного и особо важного задания приказом руководителя учреждения ему может быть установлена премия за выполнение важных и особо важных заданий. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

В случае выполнения руководителем учреждения важного и особо важного задания приказом руководителя департамента ему может быть установлена премия за выполнение важных и особо важных заданий. Размер премии руководителю учреждения определяет руководитель департамента.

4. Надбавка за квалификационную категорию

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается тренерам, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) по адаптивной физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) физкультурно-спортивных организаций, спортсменам, спортсменам-инструкторам в размерах, установленных настоящим соглашением.

Размер надбавки за квалификационную категорию тренерам, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) по адаптивной физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) физкультурно-спортивных организаций

Уровень квалификации	Размер надбавки за квалификацию в процентах к должностному окладу
высшая категория	15%
первая категория	10%
вторая категория (при наличии)	5%

При методе оплаты труда по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки расчет надбавки за квалификационную категорию (Нк) производится по формуле:

$$Нк = Д_о \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) \times Р_n$$

Где $Д_о$ - должностной оклад по должности;

$n_1, n_2 \dots n_n$ - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

$k_1, k_2 \dots k_n$ - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки (в соответствии с приложением N 3 к настоящему Соглашению);

$Р_n$ - размер надбавки за квалификационную категорию в процентах.

Размер надбавки за квалификационную категорию спортсменам, спортсменам-инструкторам

Уровень квалификации	Размер надбавки за квалификацию в процентах к должностному окладу
Кандидат в мастера спорта	30%

Мастер спорта России, гроссмейстер России	55%
Мастер спорта России международного класса	80%

Надбавка за квалификационную категорию спортсменам, спортсменам-инструкторам устанавливается по наивысшему уровню квалификации.

Указанный размер надбавки за квалификационную категорию спортсменам, спортсменам-инструкторам может быть увеличен Положением о системе оплаты труда учреждения.

5. Надбавка за почетное звание

Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, имеющим почетные звания: «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» и почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» по профилю, соответствующему профилю учреждения или должностным обязанностям работника, в размере 10% от должностного оклада.

Надбавка за почетное звание «Мастер спорта международного класса» не устанавливается спортсменам и спортсменам-инструкторам.

При наличии у работника двух почетных званий «Заслуженный» доплата производится по одному из оснований.

6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы

Выплата за продолжительность непрерывной работы устанавливается в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта (в процентах от должностного оклада).

Порядок исчисления продолжительности непрерывной работы устанавливается нормативно-правовым актом департамента физической культуры и спорта Новосибирской области.

Стимулирующая выплата за продолжительность непрерывной работы не назначается лицам, замещающим должности педагогических работников, указанным подразделами 1, 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в процентах от должностного оклада

Показатель "продолжительность/непрерывность работы (выслуга лет)"	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 20 лет	10
от 20 и более	20

7. Надбавка за ученую степень

Надбавка за ученую степень кандидата наук по профилю, соответствующему профилю учреждения или должностным обязанностям работника, устанавливается в размере 10% должностного оклада.

Надбавка за ученую степень доктора наук по профилю, соответствующему профилю учреждения или должностным обязанностям работника, устанавливается в размере 20% должностного оклада.

8. Надбавка за работу в организациях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания

Надбавка за работу в организациях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается спортсменам, спортсменам-инструкторам, тренерам, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) физкультурно-спортивных организаций и иным лицам, участвующим в спортивной подготовке, в размере 15% должностного оклада.»

10) Раздел «Заключительные положения» изложить в следующей редакции:

«Заключительные положения

На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области.»»;

11) Абзац 4 Приложения №2 Отраслевого тарифного соглашения по государственным автономным учреждениям, подведомственным департаменту физической культуры и спорта Новосибирской области, на 2018 - 2020 годы, дополнить словами:

«Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.».