

И.И. Григорьева, Д.Н. Черноног

# **ОБРАЗОВАНИЕ И СПОРТИВНАЯ ПОДГОТОВКА:**

**процессы модернизации**

**ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ**

Часть II

Работа с кадрами  
и оплата труда

Издательство «СПОРТ»

Ирина Григорьева

**Образование и спортивная  
подготовка: процессы  
модернизации. Вопросы  
и ответы. Часть 2. Работа  
с кадрами и оплата труда**

«Спорт»

2017

УДК 796/799  
ББК 75.1

**Григорьева И. И.**

Образование и спортивная подготовка: процессы модернизации. Вопросы и ответы. Часть 2. Работа с кадрами и оплата труда / И. И. Григорьева — «Спорт», 2017

ISBN 978-5-906839-89-3

Спорт сравнительно недавно стал восприниматься обществом как самостоятельная экономическая отрасль, что создает новые возможности по его развитию. А любая отрасль нуждается в профессиональных кадрах, и решать эту задачу придется неотрывно от реформы трудовой деятельности, проводимой государством. Проблематика работы с кадрами и оплата труда в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, составляет значительную часть вопросов, задаваемых руководителями и специалистами этих организаций. Многим необходимо разобраться, как работают профессиональные стандарты, как составить штатное расписание, провести аттестацию работников. На эти и другие вопросы авторы попытались ответить, выбрав наиболее часто задаваемые вопросы в ходе общения с теми, кому в первую очередь и предназначена эта книга.

УДК 796/799  
ББК 75.1

ISBN 978-5-906839-89-3

© Григорьева И. И., 2017  
© Спорт, 2017

## Содержание

От авторов	7
Работа с кадрами и оплата труда	10
Конец ознакомительного фрагмента.	89

**И. И. Григорьева, Д. Н. Черноног**  
**Образование и спортивная**  
**подготовка: процессы модернизации.**  
**Вопросы и ответы. Часть 2.**  
**Работа с кадрами и оплата труда**

© И. И. Григорьева, Д. Н. Черноног, 2017

© Издательство «Спорт», 2017

## От авторов

В последнее время много говорится о модернизации системы подготовки спортивного резерва. На первые вопросы: как и с чего начинать, какие программы внедрять, как правильно сочетать образовательный процесс и саму спортивную подготовку – авторы постарались дать ответ в первой части книги «Образование и спортивная подготовка: процессы модернизации. Часть 1. Организация тренировочного процесса» (М.: Издательство «Спорт», 2016).

Но никакие преобразования невозможны, если не решены кадровые вопросы, и главное – не будет определен статус работника.

Физическая культура и спорт все больше приобретают очертания самостоятельной экономической отрасли, но за долгие годы в этой сфере человеческой деятельности уже давно сложились свои традиции, своя терминология. Мы привыкли под словом «тренер» понимать всех, кто непосредственно осуществляет тренировочный процесс, в том числе и тренера-преподавателя, являющегося одновременно и педагогическим работником. Со статусом педагогического работника все более менее понятно. Но теперь, когда все больше организаций осуществляют тренировочный процесс вне рамок образовательной деятельности, мы должны быть еще более внимательны к условиям труда тренеров и других специалистов, задействованных в этом процессе, но не являющихся педагогическими работниками и, соответственно, не обладающих привилегиями педагогической среды.

В чем же отличие и что мы можем сделать в данной ситуации?

Статус работника определяется совокупностью прав и обязанностей, социальных гарантий и компенсаций, законных интересов и ответственности, которые устанавливаются законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Традиционно перечень обязанностей и ответственности работников представлен в законодательстве намного шире, чем предоставляемые им права и гарантии, а так ведь хочется, чтобы было наоборот!

Вместе с тем, основываясь на специфике труда тренеров и других специалистов отрасли спорта, уже сейчас можно отметить ее преимущества по сравнению с привычной для многих образовательной деятельностью. Трудовые функции педагогических работников и работников сферы спорта во многом схожи, но ряд позиций, связанных с условиями труда, нельзя даже уравнивать с образовательной деятельностью из-за большей интенсивности, разнообразия реализуемых программ, а также режима труда и отдыха.

Одно из наиболее ощутимых прав педагогических работников – право на сокращенную продолжительность рабочего времени, в то время как нормирование труда тренеров еще только предстоит установить законодательно. Сокращенная продолжительность рабочего времени никак не говорит о том, что работник посвящает выполнению должностных обязанностей меньшее время в день, неделю или месяц. Сама интенсивность труда и огромный блок сопутствующей (ненормируемой) работы делает эту льготу для тренеров и спортсменов непривлекательной.

Еще одно важное право – это право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Вспоминая ранее действовавшую данную норму необходимости повышения квалификации работников один раз в пять лет, можно увидеть, что важная составляющая часть профессионального роста, по сути, превратилась в повинность, так как выдаваемый документ о повышении квалификации рассматривался как необходимое условие при прохождении аттестации на присвоение квалификационной категории.

Особенно важно для развития нашей отрасли сейчас изменить стереотипы, заложенные в предыдущие годы, когда специалисты привыкли доверяться при получении образования лишь государству и не брать на себя никакой ответственности за уровень и качество получаемых знаний. Наверное, все заметили, что требования к вузам в последнее время постоянно растут, а в отношении работников законодательно не предъявляются требования совершенствоваться в профессии.

Также педагоги пользуются правом на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации. Для тренеров-преподавателей он установлен в размере 42 календарных дней.

Тренерам же физкультурно-спортивных организаций, согласно статье 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 4 календарных дней. В рамках коллективного договора возможно установить и более продолжительный, добавив еще 10 календарных дней, и, таким образом, общий размер ежегодного отпуска будет равняться тем же 42 дням.

Вместе с тем редко кто из тренеров может себе позволить отдыхать в течение года такое продолжительное время, поэтому предпочтительнее иметь именно дополнительный оплачиваемый отпуск, так как есть возможность заменить его денежной компенсацией! По аналогии с правом на получение длительного отпуска сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Минспортом России предлагается закрепить законодательно возможность тренеру и спортсмену уйти в дополнительный оплачиваемый отпуск по окончании олимпийского цикла, что будет препятствовать профессиональному выгоранию, позволит, в случае необходимости, заняться здоровьем, уделить внимание решению бытовых и социальных вопросов, откладываемых зачастую «на потом».

С обидой и даже определенным упреком наши тренеры упоминают о праве педагогических работников на пенсию по выслуге лет, будто бы утраченном при переходе из системы образования в спорт. Постараемся объяснить, что расстраиваться по данному вопросу не приходится.

Список должностей и учреждений, а также периодов работы, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781.

Фактически из-за пункта 12 Приложения к данному постановлению о Правилах исчисления периодов даже тренеры-преподаватели в настоящее время не могут выходить на пенсию по выслуге лет до 2027 г., так как необходимо было иметь на 1 января 2001 г. стаж 16 лет и 8 месяцев. Практически все, кто его имел, уже воспользовались правом выхода на пенсию до 2010 г.

Следует напомнить, что тренерскому составу ШВСМ и ЦСП данная льгота не предоставлялась, в том числе и в период, когда с 1992 г. по 2005 г. ШВСМ были образовательными учреждениями. В отдельных случаях тренеры имели возможность добиться «справедливости», но лишь в судебном порядке.

Учитывая, что в 45–50 лет тренеры достигают своего творческого подъема, в нашей отрасли целесообразнее устанавливать специальные доплаты к заработной плате за выслугу лет, сопоставимые с размером возможной пенсии, сохраняя, таким образом, наиболее профессиональных работников в отрасли.

Право на предоставление педагогическим работникам вне очереди жилых помещений по договорам социального найма в настоящее время используется в ограниченных случаях из-за отсутствия необходимого жилого фонда. В дополнение к категории педагогических работников эта льгота распространена и на медицинских работников. Решением местных

властей она уже сейчас может быть распространена и на работников нашей отрасли. Но это – вчерашний день.

Наиболее привлекательным для работников в последнее время становится использование ипотечного механизма под льготное кредитование со стороны государства, уже действующее в отдельных субъектах Российской Федерации.

Законодательство разрешает устанавливать и иные трудовые права, меры социальной поддержки законодательными актами субъектов Российской Федерации. Определенными полномочиями в этих вопросах обладают и органы местного самоуправления.

Например, к этим льготам относится также право на компенсацию расходов по коммунальным услугам работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках или поселках городского типа, распространяемое и на работников нашей сферы.

Существенным же отличием нашей отрасли является то, что в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать тренеров и спортсменов спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления трудовой деятельности. Это является неоспоримым преимуществом, так как регулируется федеральным законом, а не нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления или локальными актами организаций.

Определив статус работников, используя локальные нормативные акты организации, прежде всего коллективный договор, и необходимо будет продумать всю цепочку изменений в кадровой работе и оплате труда специалистов, непосредственно отвечающих за тренировочный процесс.

Придется разобраться, как работают профессиональные стандарты, как составить штатное расписание, как провести аттестацию работников.

На эти и другие вопросы авторы попытались ответить, выбрав наиболее часто задаваемые вопросы.

## Работа с кадрами и оплата труда Вопросы и ответы

### ВОПРОС 1

**Постоянно говорится о формировании физической культуры и спорта как отрасли. Значит ли это, что вопросы труда в сфере спорта носят отраслевой характер и есть организации, которые данные вопросы регулируют? Кто заключает Отраслевое соглашение в сфере спорта?**

Физическая культура и спорт – молодая экономическая отрасль, и еще не все необходимые атрибуты имеются и не все необходимые организации сформированы. Но работа в этом направлении ведется очень активная.

В настоящее время в сфере физической культуры и спорта отсутствует Общероссийское отраслевое объединение работодателей, в функции которого также входит взаимодействие объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на основе принципов социального партнерства (заключение Отраслевого соглашения).

В этой связи возникает задача формирования общероссийского отраслевого объединения работодателей в сфере физической культуры и спорта в соответствии и порядке, установленном Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Зато существует Профсоюз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации, имеющий официальный статус отраслевого профсоюза.

Минспорт России в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.08.2005 № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключений и изменений отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» подписал с Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации 13 марта 2015 г. Отраслевое соглашение на 2015–2017 годы (регистрационный номер 19/15–17, письмо Роструда от 20 октября 2015 г. № 3690-ТЗ), в котором закреплены определенные позиции и особенности регулирования труда работников.

Действие Соглашения распространяется с момента подписания на:

1) работников физкультурно-спортивных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство спорта Российской Федерации (далее – Минспорт России);

2) работников образовательных организаций высшего профессионального образования и профессиональных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Минспорт России;

3) работодателей (организаций отрасли), в лице их представителя Минспорта России, в порядке, определенном статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Действие Соглашения распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными выше. Если в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников (части 5, 6 статьи 48 ТК РФ).

При этом предусмотрены особые условия распространения Соглашения на всех работников отрасли физической культуры и спорта через работодателей, которые добровольно к нему присоединились после заключения отраслевого соглашения, а также работодателей, на которых оно было распространено в порядке, установленном частями 7–9 статьи 48 ТК РФ.

Такое присоединение оформляется соглашением сторон – работодателей и профсоюзов, желающих распространить действие соглашения на соответствующие организации. Присоединение к Соглашению – добровольная процедура;

При этом Соглашение не распространяется на работодателей, которые в соответствии с положениями статьи 48 ТК РФ в установленный срок представили мотивированный отказ о присоединении к Соглашению.

В соответствии с частью 3 статьи 45 ТК РФ в случае если соглашение подписано без участия органов государственной власти или органов местного самоуправления, за счет средств бюджетов которых осуществляется финансовое обеспечение выполнения обязательств, содержащихся в соглашении, данные органы вправе не брать на себя обязательства по тем выплатам, которые по условиям соглашения должны производиться за счет средств бюджетов.

Предусмотрен определенный порядок распространения Соглашения:

Отраслевое соглашение, принятое на федеральном уровне, проходит уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости, куда оно должно быть направлено в течение семи дней со дня подписания (часть 1 статьи 50 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости», «Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по уведомительной регистрации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональных соглашений», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.09.2014 № 626н).

Федеральная служба по труду и занятости в течение трех календарных дней со дня регистрации соглашения направляет текст соглашения и сведения о его регистрации в Минтруд России для размещения на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» ([www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru)) и опубликования в журнале «Охрана и экономика труда», а также для опубликования в журнале «Промышленник России» и газете «Солидарность» (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2007 № 260 «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению»).

При заключении отраслевых соглашений на федеральном уровне допускается возможность их распространения на всех работодателей соответствующей отрасли.

В силу части 7 статьи 48 ТК РФ, по предложению сторон заключенного на федеральном уровне Отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (в настоящее время это Министр труда и социальной защиты Российской Федерации), имеет право после опубликования соглашения и размещения на официальном сайте Минтруда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» ([www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru)) предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

Предложение работодателям о присоединении к соглашению составляется согласно приложению к Приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2007 № 260 «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» и направляется Минтрудом России для официального опубликования в «Российскую газету».

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представили в Минтруд России мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то в соответствии с частью 8 статьи 48 ТК РФ Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Таким образом, из приведенной нормы закона следует, что действие Соглашения распространяется на работодателей, не участвовавших в заключении соглашения, которые на момент опубликования предложения о присоединении к соглашению осуществляли деятельность в соответствующей отрасли и в установленный срок не заявляли о своем отказе от присоединения к нему.

## ВОПРОС 2

### **Какими документами необходимо руководствоваться при определении льгот и гарантий работников организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта?**

Прежде всего надо отметить, что на работников организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, распространяются те же льготы, гарантии и компенсации, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации для всех работников или по определенному виду деятельности.

Например, если вы принимаете на работу водителя, то для регулирования его трудовой деятельности необходимо будет руководствоваться статьей 329 ТК РФ, в которой указано, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей, а также приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

В отношении медицинских работников, находящихся в штате организации, будем руководствоваться нормами, перечисленными в статье 72 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Соответственно, если организация является образовательной организацией или организацией, осуществляющей обучение, то в отношении педагогических работников следует руководствоваться положениями главы 5 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и нормами трудового законодательства, регулирующими отношения в сфере образования (гл. 52 ТК РФ), и прежде всего статьей 47<sup>1</sup>, устанавливающей правовой статус педагогических работников, права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации.

В настоящее время федеральное законодательство не определяет в специальной норме статус работника физической культуры и спорта, но в отношении тренеров и спортсменов главой 54.1 ТК РФ установлены особенности регулирования труда, а в отношении спортсменов также необходимо руководствоваться дополнительно статьей 24 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Необходимо учитывать, что статьей 252 ТК РФ, определяющей общие положения об основаниях и порядке установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, предусмотрено, что особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Следовательно, такие особенности регулирования труда спортсменов, тренеров могут устанавливаться другими актами, содержащими нормы трудового права, указанными в части третьей статьи 348.1 ТК РФ, только в случаях и порядке, определенных главой 54.1 ТК РФ. В частности, особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (часть пятая статьи 348.1 ТК РФ)<sup>2</sup>.

### ВОПРОС 3

#### **Зачем необходимо использовать профессиональные стандарты в работе?**

С 1 июля 2016 г. вступили в силу нормы Федерального закона № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”». Закон дополнил ТК РФ статьей 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов»:

– если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями;

– характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее – планы), содержащих в том числе:

---

<sup>2</sup> «Обзор практики рассмотрения дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров» (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 8 июля 2015 года) Бюллетень Верховного суда Российской Федерации № 1, январь, 2016.

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов организации, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Реализацию мероприятий планов необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.

## ВОПРОС 4

### **Какие должности должны быть в учреждениях физической культуры и спорта?**

Должность определяется штатным расписанием<sup>3</sup>. Прежде всего мы должны помнить, что штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения<sup>4</sup>. Таким образом, в учреждении не может быть несколько штатных расписаний с разными должностями, или должностей «за штатом».

В соответствии с частью 2 статьи 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Чтобы разобраться с этим, надо сначала определиться, что руководитель предполагает поручить работнику. Если это трудовая функция, то для ее выполнения в штатном расписании должна быть предусмотрена соответствующая должность.

Согласно статьи 57 ТК РФ, если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Для организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, рекомендуется использовать соответствующие разделы Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н, и раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н), а также следующие Профессиональные стандарты (табл. 1).

---

<sup>3</sup> Часть 1 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации.

<sup>4</sup> Пункт 19 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г., протокол № 12.

**Таблица 1. Действующие профессиональные стандарты**

Наименование стандарта	Нормативный правовой акт, утвердивший стандарт	Названия должностей, предусмотренные профессиональным стандартом,
Спортсмен	Приказ Минтруда России № 186н от 07.04.2014	Спортсмен; спортсмен-инструктор; спортсмен-ведущий (по виду спорта «Спорт слепых»)
Тренер	Приказ Минтруда России № 193н от 07.04.2014	Тренер; старший тренер; тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель; тренер-консультант; тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); старший тренер по резерву спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); старший тренер по резерву спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); государственный тренер (по виду спорта, спортивной дисциплине)

Наименование стандарта	Нормативный правовой акт, утвердивший стандарт	Названия должностей, предусмотренные профессиональным стандартом,
Инструктор-методист	Приказ Минтруда России № 630н от 08.09.2014	Инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; инструктор-методист; старший инструктор-методист
Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	Приказ Минтруда России № 528н от 04.08.2014	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;
Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	Приказ Минтруда России № 526н от 04.08.2014	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре
Сопровождающий инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и несовершеннолетних	Приказ Минтруда России № 871н от 16.11.2015	Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности; сопровождающий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; сопровождающий несовершеннолетних лиц; сопровождающий несовершеннолетних спортсменов
Спортивный судья	Приказ Минтруда России № 769н от 23.10.2015	Судья-стажер; спортивный судья по выполнению определенной функции (наименование в соответствии с Правилами соревнований по виду спорта); судья-информатор; спортивный судья по информации; ведущий спортивного мероприятия;

Наименование стандарта	Нормативный правовой акт, утвердивший стандарт	Названия должностей, предусмотренные профессиональным стандартом,
		спортивный судья по техническому действию (наименование в соответствии с Правилами соревнований по виду спорта); секретарь соревнований; инспектор соревнований; начальник дистанции; комендант соревнований; судья-классификатор; заместитель главного судьи по направлению или виду спорта в соответствии с правилами соревнований по виду спорта; спортивный судья по виду спорта или спортивной дисциплине; арбитр; рефери; главный судья спортивных соревнований; главный судья официальных всероссийских и (или) международных соревнований
Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта	Приказ Минтруда России № 798н от 29.10.2015	Заместитель генерального директора (директора) по спортивной (физкультурно-спортивной) работе; директор по спортивной работе; руководитель структурного подразделения по спортивной (физкультурно-спортивной, спортивно-массовой) работе; директор; директор (начальник) спортивного (физкультурно-спортивного) клуба; директор (адаптивного) детско-юношеского клуба физической подготовки; директор (начальник) спортивно-технического клуба (станции); директор (начальник) туристско-спортивного клуба (станции);

Наименование стандарта	Нормативный правовой акт, утвердивший стандарт	Названия должностей, предусмотренные профессиональным стандартом,
		<p>директор (начальник) альпинистского клуба (станции);</p> <p>директор (заведующий) фитнес-центра;</p> <p>заместитель генерального директора (директора) по методической работе;</p> <p>директор центра развития физической культуры и спорта;</p> <p>руководитель структурного подразделения по методической (информационно-методической) работе;</p> <p>заместитель генерального директора (директора) по эксплуатации спортивного оборудования (спортивного сооружения, объекта спорта);</p> <p>руководитель структурного подразделения по эксплуатации спортивного сооружения (объекта спорта);</p> <p>директор спортивного сооружения (объекта спорта);</p> <p>заместитель генерального директора;</p> <p>директор центра тестирования;</p> <p>руководитель структурного подразделения;</p> <p>заместитель генерального директора (директора) по спортивной подготовке;</p> <p>руководитель структурного подразделения по спортивной подготовке;</p> <p>директор спортивной школы;</p> <p>директор детско-юношеской спортивной школы;</p> <p>директор спортивно-адаптивной школы;</p> <p>директор детско-юношеской спортивно-адаптивной школы;</p> <p>директор училища олимпийского резерва;</p>

Наименование стандарта	Нормативный правовой акт, утвердивший стандарт	Названия должностей, предусмотренные профессиональным стандартом,
		<p>директор колледжа (колледжа-интерната) олимпийского резерва;                      директор спортивной школы олимпийского резерва (специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва);                      директор школы высшего спортивного мастерства;                      директор центра олимпийской подготовки;                      директор центра спортивной подготовки;                      генеральный директор;                      руководитель (председатель, исполнительный директор) физкультурно-спортивного объединения (общества);                      директор Дворца спорта;                      директор Академии спорта;                      генеральный менеджер;                      генеральный директор (директор) ресурсного центра спорта;                      генеральный директор (директор) спортивно-тренировочного центра;                      руководитель дирекции всероссийского или международного спортивно-зрелищного мероприятия;                      председатель общероссийского (межрегионального, регионального) объединения физкультурно-спортивных организаций;                      генеральный менеджер;                      государственный тренер;                      главный тренер</p>
<p>Специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования</p>	<p>Приказ Минтруда России № 1025н от 17.12.2015</p>	<p>Рабочий;                      подсобный рабочий;                      техник;                      техник-механик;                      главный инженер</p>

Наименование стандарта	Нормативный правовой акт, утвердивший стандарт	Названия должностей, предусмотренные профессиональным стандартом,
Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Приказ Минтруда России № 613н от 08.09.2015	Педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель <sup>5</sup> ; старший тренер-преподаватель <sup>6</sup> ; преподаватель <sup>7</sup> ; методист; педагог-организатор
Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	Приказ Минтруда России № 608н от 08.09.2015	Преподаватель; мастер производственного обучения; доцент; старший преподаватель; ассистент; методист; старший методист; профессор

<sup>5</sup> Наименование должности используется при реализации дополнительных предпрофессиональных образовательных программ в области физической культуры и спорта.

<sup>6</sup> Старший тренер-преподаватель дополнительно выполняет функции, обеспечивающие координацию деятельности тренеров-преподавателей, оказывает им методическую помощь, описанные в обобщенных трудовых функциях «В – Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ» и «С – Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ» данного профессионального стандарта.

<sup>7</sup> Наименование должности используется при реализации дополнительных предпрофессиональных образовательных программ в области искусств.

## ВОПРОС 5

**Если мы физкультурно-спортивная организация, но осуществляем обучение, то какие должности работников должны быть?**

В законодательстве об образовании с принятием нового Федерального закона появилась возможность осуществлять образовательную деятельность не только образовательным организациям, для которых эта деятельность является основной, но и иным организациям, осуществляющим на основании лицензии наряду с основной деятельностью образователь-

ную в качестве дополнительного вида деятельности. Такие организации называются «организации, осуществляющие обучение»<sup>5</sup>.

Физкультурно-спортивные организации в соответствии с частью 5 статьи 31 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют возможность осуществлять образовательную деятельность по программам профессионального обучения, образовательным программам дошкольного образования и дополнительным образовательным программам.

Создав подобное структурное подразделение, физкультурно-спортивная организация может самостоятельно реализовывать спортивно-оздоровительный этап, содержание которого в соответствии с частью 2 статьи 32 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» определяется дополнительными общеразвивающими программами в области физической культуры и спорта.

Или иметь спортивную школу как структурное подразделение.

Также, например, можно иметь как структурное подразделение загородный физкультурно-спортивный лагерь для обеспечения непрерывности освоения обучающимися образовательных программ и их спортивной подготовки в период каникул<sup>6</sup>.

А кому-то понадобится при себе иметь и свой «детский садик» и работать по дошкольным образовательным программам.

Для того чтобы физкультурно-спортивная организация могла называться организацией, осуществляющей обучение, нужно:

создать специализированное структурное образовательное подразделение<sup>7</sup>;

разработать и утвердить положение о данном структурном подразделении;

предусмотреть в штатном расписании организации (учреждения) указанное структурное подразделение с педагогическими должностями;

разработать и утвердить образовательные программы по направлению образовательной деятельности;

получить в установленном порядке лицензию на осуществление образовательной деятельности.

Перечень должностей берем из Номенклатуры должностей педагогических работников организаций<sup>8</sup>.

В данном подразделении осуществлять педагогическую деятельность могут только педагогические работники и нельзя использовать, например, должность «тренер».

Наиболее подходящие должности из указанной номенклатуры будут следующие:

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по физической культуре

Концертмейстер

Методист

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

Педагог-психолог

---

<sup>5</sup> Часть 8 статьи 84 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>6</sup> Часть 6 статьи 31 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>7</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

<sup>8</sup> Примечание 6 Профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденного приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 613н.

Преподаватель  
Руководитель физического воспитания  
Старший вожатый  
Старший воспитатель  
Старший инструктор-методист  
Старший методист  
Старший педагог дополнительного образования  
Старший тренер-преподаватель

Следует обратить внимание, что согласно Профессиональному стандарту «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» наименование должности «тренер-преподаватель» используется при реализации дополнительных предпрофессиональных образовательных программ в области физической культуры и спорта<sup>9</sup>.

Таким образом, если специализированное структурное образовательное подразделение осуществляет деятельность только на спортивно-оздоровительном этапе (реализует дополнительные общеразвивающие программы), то необходимо использовать должность «педагог дополнительного образования».

Рекомендуем следующие названия структурного подразделения и должности (табл. 2).

**Таблица 2. Рекомендуемые названия структурных подразделений и должностей**

Название структурного подразделения	Направление работы	Реализуемые образовательные программы	Наименование должностей
Школа раннего развития	Работа с дошкольниками на основе сетевой формы реализации образовательных программ с дошкольными образовательными организациями	Программы дошкольного образования	Инструктор по физической культуре. Инструктор-методист. Старший инструктор-методист. Методист. Старший методист. Музыкальный работник. Концертмейстер. Руководитель физического воспитания

<sup>9</sup> Примечание 6 Профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденного приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 613н.

Название структурного подразделения	Направление работы	Реализуемые образовательные программы	Наименование должностей
Детский физкультурно-спортивный клуб	Работа с детьми только на спортивно-оздоровительном этапе	Дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта	Педагог дополнительного образования. Инструктор-методист. Старший инструктор-методист. Методист. Старший методист. Музыкальный работник. Концертмейстер.
Детско-юношеская спортивная школа (спортивная школа)	Организация многолетнего тренировочного процесса по этапам спортивной подготовки	Дополнительные предпрофессиональные программы в области физической культуры и спорта; могут также реализовываться дополнительные общеразвивающие программы (на спортивно-оздоровительном этапе) и программы спортивной подготовки	Тренер-преподаватель. Старший тренер-преподаватель. Инструктор-методист. Старший инструктор-методист. Методист. Старший методист. Музыкальный работник. Концертмейстер
Физкультурно-спортивный лагерь	Работа с обучающимися по дополнительным общеразвивающим программам и программам спортивной подготовки в каникулярное время	Как в рамках реализуемых программ, так и по специальным кратковременным дополнительным общеразвивающим программам	Воспитатель. Инструктор-методист. Инструктор по физической культуре. Концертмейстер. Методист. Музыкальный руководитель. Педагог дополнительного образования. Педагог-организатор. Педагог-психолог. Руководитель физического воспитания.

Название структурного подразделения	Направление работы	Реализуемые образовательные программы	Наименование должностей
			Старший вожатый. Старший воспитатель. Старший инструктор-методист. Старший методист. Старший педагог дополнительного образования. Старший тренер-преподаватель.
Учебный центр	Краткосрочное обучение по рабочим специальностям для нужд спорта	Программы профессионального обучения	Преподаватель. Методист. Старший методист

## ВОПРОС 6

### Какие должности работников относятся к основному персоналу?

На федеральном уровне понятие «основной персонал» определяется в соответствии с абзацем 3 пункта 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605, как работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

На практике (см. Большой экономический словарь, [http://buhgalterskiy\\_slovar.academic.ru/6119](http://buhgalterskiy_slovar.academic.ru/6119)) под понятие персонала, занятого основной деятельностью, подпадают работники, занятые тем видом деятельности, которая является преобладающей по величине произведенной продукции (услуг) в общем объеме производства продукции (услуг) данного хозяйствующего субъекта.

В то же время на региональном и местном уровнях со стороны федерального законодательства нет обязательных требований использовать понятие «основной персонал» для создания каких-либо преференций по оплате труда или предоставлению льгот части персонала, а также для расчета оплаты труда руководителей в системе физической культуры и спорта или образования.

В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол № 11) требования по дифференциации оплаты труда основному персоналу установлены только для отрасли культуры.

В пункте 25 Единых рекомендаций указывается, что рекомендуется устанавливать предельное соотношение заработной платы руководителей учреждений путем определения соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Предельное соотношение средней заработной платы руководителей и работников учреждения рекомендуется определять в кратности от 1 до 8.

В соответствии с пунктом 35 указанных Единых рекомендаций при применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание, в том числе, на:

а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также на обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

б) закрепление в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретной трудовой функции, условий оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

в) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

Данные нормы ориентируют на создание системы дифференциации труда персонала организации по профессиональным квалификационным группам, а предельное соотношение заработной платы руководителей определять от всего персонала.

Таким образом, законодательство Российской Федерации не устанавливает обязательность использования термина «основной персонал» и данный вопрос решается законодательством субъекта Российской Федерации или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в пределах своей компетенции.

## ВОПРОС 7

**Какие требования предъявляются к административно-управленческому персоналу и вспомогательному персоналу?**

В настоящее время в государственных и муниципальных учреждениях, как правило, вводятся ограничения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений (например, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации, в размере не более 40 %) <sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Приказ Минспорта России от 16.04.2014 № 237 «Об установлении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации».

Примерный перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу (в алфавитном порядке), не являющихся специфичными для сферы физической культуры и спорта:

1. Архивариус.
2. Бухгалтер.
3. Ведущий бухгалтер.
4. Ведущий инженер.
5. Ведущий специалист по кадрам.
7. Ведущий экономист.
8. Генеральный директор.
9. Главный бухгалтер.
10. Главный специалист по гражданской обороне.
11. Главный специалист по строительству.
12. Делопроизводитель.
13. Директор.
14. Диспетчер.
15. Документовед.
16. Заведующий канцелярией.
17. Заместитель генерального директора.
18. Заместитель главного бухгалтера.
19. Заместитель директора по административно-хозяйственной части.
20. Заместитель директора по медицинской части.
21. Заместитель директора по научно-методической работе.
22. Заместитель руководителя.
23. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
25. Инспектор отдела кадров.
26. Инженер по защите информации.
27. Инспектор по кадрам.
28. Инженер по нормированию труда.
29. Кассир.
30. Машинистка.
31. Начальник договорного отдела.
32. Начальник, заместитель начальника юридического отдела.
33. Начальник информационно-аналитического отдела.
34. Начальник общего отдела.
35. Начальник организационно-методического отдела.
36. Начальник отдела кадров.
37. Начальник отдела капитального строительства.
38. Начальник отдела материально-технического снабжения.
39. Начальник отдела охраны труда.
40. Начальник отдела подготовки кадров.
41. Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации.
42. Начальник планово-экономического отдела.
43. Начальник правового отдела.
44. Начальник социального отдела.
45. Начальник финансового отдела.
46. Начальник хозяйственного отдела.
47. Проректор по административно-хозяйственной работе.
48. Помощник ректора по общим вопросам.

49. Проректор по учебной и научной работе.
50. Ректор.
51. Руководитель.
52. Секретарь руководителя.
53. Системный администратор.
54. Советник.
55. Специалист по гражданской обороне.
56. Специалист по делопроизводству.
57. Специалист по кадрам.
58. Специалист по кадровой работе.
59. Специалист по учебно-методической работе.
61. Техник-программист.
63. Экономист по организации и планированию труда.
64. Экономист.
65. Юрисконсульт.

Как правило, для занятия данных должностей в соответствии с профессиональными стандартами предъявляются требования наличия среднего профессионального образования (по руководящим должностям – наличие высшего образования).

Рассмотрим наглядно на примере Профессионального стандарта «Специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования» (табл. 3).

**Таблица 3. Пример требования наличия образования для занятия должностей**

Обобщенные трудовые функции			Наименование должности	Требования к квалификации и опыту работы	Трудовые функции наименование
Код	Наименование	Уровень квалификации			
А	Подсобные и вспомогательные работы на спортивном объекте	2	Рабочий. Подсобный рабочий	Основное общее образование. Краткосрочное обучение или инструктаж на рабочем месте. Требования к опыту работы не установлено	Выполнение заданий по работе со спортивным инвентарем и техническим оборудованием
В	Сборка, контроль состояния, ремонт спортивного инвентаря и технического оборудования на спортивном объекте	4	Техник. Техник-механик	Среднее профессиональное образование – программы подготовки квалифицированных рабочих. Требования к опыту работы не установлено.	Сборка спортивного инвентаря и технического оборудования на спортивном объекте, ремонт отдельных деталей и узлов

Обобщенные трудовые функции			Наименование должности	Требования к квалификации и опыту работы	Трудовые функции наименование
Код	Наименование	Уровень квалификации			
				Рекомендовано дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации рабочих	Контроль технического состояния спортивного инвентаря и технического оборудования на спортивном объекте, составление заявок на получение необходимых для ремонта материалов, запасных частей, деталей и инструмента, ремонт отдельных деталей и узлов Организация работы бригады неквалифицированных рабочих

Обобщенные трудовые функции			Наименование должности	Требования к квалификации и опыту работы	Трудовые функции наименование
Код	Наименование	Уровень квалификации			
С	Организация работ по обеспечению бесперебойной работы спортивного инвентаря и технического оборудования на спортивном объекте	6	Главный инженер	Высшее образование. Не менее пяти лет работы по специальности на руководящих должностях в сфере деятельности спортивных объектов, организаций	Обеспечение бесперебойной работы спортивного инвентаря и технического оборудования  Профилактический технический надзор за состоянием спортивного инвентаря и оборудования, организация сертификации спортивного оборудования и инвентаря  Материальное обеспечение бригад рабочих и техников для проведения профилактики и ремонта спортивного инвентаря и технического оборудования

## ВОПРОС 8

### **Каким профессиональным стандартом будет руководствоваться руководитель и заместитель руководителя детско-юношеской спортивной школы?**

Руководителям, если они руководят не просто физкультурно-спортивной организацией, а образовательной организацией, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, придется руководствоваться сразу двумя профессиональными стандартами.

Например, детско-юношеской спортивной школе, являющейся образовательной организацией:

профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации» (в настоящее время еще находится на стадии согласования в Минтруде России) – в части руководства образовательной деятельностью;

профессиональным стандартом «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта» – в части руководства физкультурно-спортивной деятельностью, прежде всего спортивной подготовкой.

По данным государственного статистического наблюдения (форма 5-ФК), в Российской Федерации на 2015 г. осуществляют профессиональную деятельность 5052,9 руководителей организаций, занятых спортивной подготовкой, и около 12 644,6 заместителей руководителей и руководителей (заместителей руководителей) структурных подразделений.

Уже даже из этих цифр видно, что часть руководителей осуществляют свою деятельность на условиях совместительства (внутреннего или внешнего), что является, по крайней мере, для руководителей государственных и муниципальных учреждений нарушением трудового законодательства. Так как в соответствии со статьей 275 ТК РФ трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора. А в данной типовой форме пунктом 3 установлено, что настоящий трудовой договор является договором по основной работе<sup>11</sup>.

В отношении понимания понятия «руководитель организации» также нужно руководствоваться Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ).

Объектами классификации в ОКЗ являются занятия. Под занятием понимается вид трудовой деятельности, осуществляемой на рабочем месте с относительно устойчивым составом трудовых функций (работ, обязанностей), приносящий заработок или доход. Любое лицо может быть связано с определенным занятием посредством основной работы, выполняемой в настоящее время, второй работы, будущей работы или ранее выполнявшейся работы. К занятиям относится любой вид трудовой деятельности, как требующей, так и не требующей специальной подготовки<sup>12</sup>.

В соответствии с Общероссийским классификатором занятий руководители учреждений, организаций и предприятий разрабатывают и пересматривают стратегию развития, планируют, управляют, координируют и оценивают общую деятельность предприятий или организаций (за исключением общественных организаций, министерств и ведомств) при поддержке других руководителей, обычно в соответствии с принципами руководства, уста-

---

<sup>11</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

<sup>12</sup> «ОК 010–2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст).

новленными советом директоров или иным руководящим органом, перед которыми они отвечают за проводимые операции и результаты деятельности.

В их обязанности входит:

- планирование, руководство и координация общего функционирования предприятия или организации;
- анализ работы и результатов деятельности предприятия или организации, а также отчетности, представляемой в советы директоров и иные органы управления;
- определение целей, стратегий, политики и программ для предприятия или организации;
- обеспечение общего руководства и управления организацией;
- разработка и управление бюджетами, контроль расходов и обеспечение эффективного использования ресурсов;
- санкционирование объемов материальных, человеческих и финансовых ресурсов для реализации политики и выполнения программ;
- мониторинг и оценка деятельности организации или предприятия по достижению поставленных целей и реализации политики;
- консультации с высшим руководством, пересмотр рекомендаций и подготовка докладов;
- представительство от имени организации на официальных мероприятиях, переговорах, съездах, семинарах, общественных слушаниях и форумах;
- подбор или утверждение подбора старших должностных лиц и сотрудников;
- обеспечение соблюдения организацией соответствующего законодательства и нормативных положений.

В качестве различия между руководителями, учитываемыми в основной группе 1 «Руководители», и мастерами (бригадирами), учитываемыми в других основных группах, следует отметить, что и руководители и мастера (бригадиры) могут планировать, организовывать, координировать, контролировать и управлять работой, осуществляемой другими людьми. Но помимо этого руководители, как правило, несут ответственность и принимают решения в области: общего стратегического и оперативного управления всем бизнесом или деятельностью отдельного структурного подразделения (например, о видах, количестве и качестве товаров, которые следует производить); бюджетов (сколько денег следует затратить и на какие цели), а также подбора, назначения и увольнения персонала. Мастера (бригадиры) могут консультировать и оказывать помощь руководителям по этим вопросам, особенно в отношении подбора и увольнения персонала, но не имеют полномочий для принятия самостоятельных решений. Степень самостоятельности их решений может быть различной.

Существенная разница заключается в том, что мастера (бригадиры) несут ответственность только за надзор и контроль за деятельностью других работников, а руководители несут общую ответственность за деятельность структурного подразделения.

Руководители организаций физической культуры и спорта в соответствии с ОКЗ планируют, организуют и контролируют деятельность организаций, обеспечивающих предоставление спортивных услуг.

В их обязанности входит:

- планирование, контроль и анализ административно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности спортивной организации;
- организация спортивно-массовой и оздоровительной работы среди населения;
- разработка и управление бюджетами, контроль расходов и обеспечение эффективного использования ресурсов;

– планирование и организация оснащения организации спортивно-технологическим и инженерным оборудованием, инвентарем и материалами, осуществление контроля за их правильным использованием;

- планирование и руководство повседневной деятельностью;
- контроль подбора, наблюдения и эффективности работы персонала;
- обеспечение соблюдения правил гигиены и безопасности.

Таким образом, мы выявили пять ключевых слов в профессиональной деятельности руководителя организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта:

- поддержка (вышестоящего руководства);
- планирование;
- организация;
- контроль;
- ответственность.

Сообразно этому выстраиваются и трудовые функции руководителей организаций, осуществляющих спортивную подготовку по профессиональному стандарту (табл. 4).

**Таблица 4. Трудовая функция и наименование должностей по профессиональному стандарту**

Код	Наименование ОТФ	Уровень квалификации	Наименование должностей
Е	Руководство спортивной подготовкой	7	Заместитель генерального директора (директора) по спортивной подготовке Директор Руководитель структурного подразделения по спортивной подготовке Директор спортивной школы Директор детско-юношеской спортивной школы Директор спортивно-адаптивной школы Директор детско-юношеской спортивно-адаптивной школы Директор училища олимпийского резерва Директор колледжа (колледжа-интерната) олимпийского резерва Директор спортивной школы олимпийского резерва (специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва) Директор школы высшего спортивного мастерства Директор центра олимпийской подготовки Директор центра спортивной подготовки

Следует учитывать, что 7-й квалификационный уровень предполагает в деятельности данных руководителей, как правило, участие в принятии стратегических решений в области профессиональной деятельности, что требует глубокого понимания методических и теоретических основ менеджмента со спецификой физкультурно-спортивной организации. Внедрение новых методов руководства физкультурно-спортивной организацией представляет собой обобщение фундаментальных разработок в этой области и их адаптацию к условиям конкретного вида организации, что предполагает создание новых прикладных знаний.

Под спортивной подготовкой законодательство понимает тренировочный процесс, который подлежит планированию, включает в себя обязательное систематическое участие в спортивных соревнованиях, направлен на физическое воспитание и совершенствование спортивного мастерства лиц, проходящих спортивную подготовку, и осуществляется на основании государственного (муниципального) задания на оказание услуг по спортивной подготовке или договора оказания услуг по спортивной подготовке в соответствии с программами спортивной подготовки<sup>13</sup>.

Таким образом, руководство спортивной подготовкой – это прежде всего планирование, организация и контроль тренировочного процесса, при ответственности за результат и определении задач и выделения финансирования (поддержке) со стороны учредителя.

К организациям, осуществляющим спортивную подготовку, относятся в соответствии со статьей 34.1 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»:

физкультурно-спортивные организации, одной из целей деятельности которых является осуществление спортивной подготовки на территории Российской Федерации, в том числе центры спортивной подготовки;

организации дополнительного образования детей, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта;

профессиональные образовательные организации, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта;

организации высшего образования, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта (с 15.11.2015)<sup>14</sup>.

## ВОПРОС 9

### **Какие требования предъявляются к руководителю организации?**

Руководитель является единоличным исполнительным органом учреждения, осуществляющим текущее руководство его деятельностью<sup>15</sup>.

Это означает, что только руководитель персонально несет ответственность за все принимаемые решения, связанные с организацией и осуществлением образовательной, тренировочной, методической, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработкой и принятием локальных нормативных актов учреждения.

Руководитель самостоятельно осуществляет руководство деятельностью учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления,

---

<sup>13</sup> Пункт 15.1 статьи 2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

<sup>14</sup> Федеральный закон от 02.06.2016 № 153-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

<sup>15</sup> Пункт 6 Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

уставом учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

За исключением вопросов, принятие решений по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению иных органов и должностных лиц. Необходимо отметить, что данные вопросы, по которым руководитель либо согласовывает, либо сам не принимает решения, должны содержаться именно в законодательстве Российской Федерации. Соответственно, непосредственно учредитель, если его полномочия не установлены федеральным законодательством, не вправе устанавливать дополнительные нормы по согласованию или ограничению полномочий руководителя учреждения.

Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» устанавливается только один случай прямого участия учредителя в деятельности организации: правила приема лиц в физкультурно-спортивные организации, осуществляющие спортивную подготовку, определяются учредителем, учредителями физкультурно-спортивной организации, осуществляющей спортивную подготовку, в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в ее уставе<sup>16</sup>.

Руководитель образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, также должен руководствоваться следующими нормами, устанавливающими полномочия учредителя:

– разработка и утверждение по согласованию с учредителем программы развития образовательной организации<sup>17</sup>;

– организация обеспечения указанными в настоящей части спортивной экипировкой, спортивным инвентарем и оборудованием, питанием, а также проезда на тренировочные, физкультурные и спортивные мероприятия обучающихся, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования, интегрированные образовательные программы в области физической культуры и спорта, дополнительные предпрофессиональные программы в области физической культуры и спорта осуществляется учредителями соответствующих образовательных организаций<sup>18</sup>.

В соответствии с федеральным законодательством учредитель как работодатель в отношении руководителя учреждения имеет следующие права и обязанности<sup>19</sup>:

*Работодатель имеет право:*

а) осуществлять контроль за деятельностью руководителя и требовать от него добросовестного выполнения должностных обязанностей, предусмотренных заключенным с ним трудовым договором, и обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и уставом учреждения;

б) проводить аттестацию руководителя с целью оценки уровня его квалификации и соответствия занимаемой должности;

в) принимать в установленном порядке решения о направлении руководителя в служебные командировки;

г) привлекать руководителя к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

д) поощрять руководителя за эффективную работу учреждения.

*Работодатель обязан:*

---

<sup>16</sup> Часть 4 статьи 34.1 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

<sup>17</sup> Пункт 7 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>18</sup> Часть 7 статьи 84 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>19</sup> Пункты 10, 11 Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

а) соблюдать требования законодательных и иных нормативных правовых актов, а также условия заключенного с руководителем трудового договора;

б) обеспечивать руководителю условия труда, необходимые для его эффективной работы;

в) устанавливать с учетом показателей эффективности деятельности учреждения целевые показатели эффективности работы руководителя в целях его стимулирования;

г) уведомлять руководителя о предстоящих изменениях условий заключенного с ним трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ;

д) осуществлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке финансовое обеспечение деятельности учреждения;

е) выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В остальных случаях руководитель организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, руководствуется правами и обязанностями, установленными типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

*Руководитель имеет право на:*

а) осуществление действий без доверенности от имени учреждения;

б) выдачу доверенности, в том числе руководителям филиалов и представительств учреждения (при их наличии), совершение иных юридически значимых действий;

в) открытие (закрытие) в установленном порядке счетов учреждения;

г) осуществление в установленном порядке приема на работу работников учреждения, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ними;

д) распределение обязанностей между своими заместителями, а в случае необходимости – передачу им части своих полномочий в установленном порядке;

е) утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания учреждения, принятие локальных нормативных актов, утверждение положений о структурных подразделениях, а также о филиалах и представительствах учреждения (при их наличии);

ж) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

з) поощрение работников учреждения;

и) привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) решение иных вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации, уставом учреждения и трудовым договором к компетенции руководителя;

л) получение своевременно и в полном объеме заработной платы;

м) предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска;

н) повышение квалификации.

*Руководитель обязан:*

а) соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора;

б) обеспечивать эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения;

- в) обеспечивать планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- г) обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств учреждения, а также имущества, переданного учреждению в оперативное управление в установленном порядке;
- д) обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств учреждения;
- е) обеспечивать работникам учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- ж) создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями;
- з) обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка;
- и) требовать соблюдения работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка;
- к) обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами;
- л) не разглашать сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей;
- м) обеспечивать выполнение требований законодательства Российской Федерации по гражданской обороне и мобилизационной подготовке;
- н) обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- о) соблюдать обязательства, связанные с допуском к государственной тайне;
- п) представлять работодателю проекты планов деятельности учреждения и отчеты об исполнении этих планов в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- р) обеспечивать выполнение всех плановых показателей деятельности учреждения;
- с) обеспечивать своевременное выполнение нормативных правовых актов и локальных нормативных актов работодателя;
- т) своевременно информировать работодателя о начале проведения проверок деятельности учреждения контрольными и правоохранительными органами и об их результатах, о случаях привлечения работников учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в учреждении, а также незамедлительно сообщать о случаях возникновения в учреждении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников;
- у) осуществить при расторжении настоящего трудового договора передачу дел учреждения вновь назначенному руководителю в установленном порядке;
- ф) представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю;

х) информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;

ц) представлять работодателю в установленном порядке сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

ч) обеспечивать достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (в случае их установления);

ш) выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и уставом учреждения.

## ВОПРОС 10

### Какие должности можно использовать для организации методической работы?

В организациях, осуществляющих спортивную подготовку, используются должности «инструктор-методист», «старший инструктор-методист», требования по которым установлены Профессиональным стандартом «Инструктор-методист», утвержденным приказом Минтруда России от 8 сентября 2014 г. № 630н.

Методические рекомендации Минспорта России по организации спортивной подготовки в Российской Федерации предлагают следующие критерии оценки профессиональной деятельности инструктора-методиста (табл. 5).

Таблица 5. Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора-методиста

Показатели	Наличие подтверждающих документов
1. Наличие плана методической работы организации	План, заверенный руководителем организации
2. Аналитические справки посещения занятий	Справки, заверенные руководителем организации
3. Ведение статистического учета результатов работы организации (отделения организации) на этапах спортивной подготовки	Справка, заверенная руководителем организации
4. Анализ результатов, содержания и опыта работы тренеров, тренеров-преподавателей организации	Справка, заверенная руководителем организации
5. Наличие публикаций	Титульный лист печатного издания, страница «Содержание», выходные данные

Показатели	Наличие подтверждающих документов
6. Участие в проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров	Конспект, лист регистрации, отзыв (видеоматериал)
7. Наличие собственных методических разработок	Наименование, справка, заверенная руководителем организации
8. Составление программ спортивной подготовки, тренировочных планов по отделениям и по этапам подготовки	Справка, заверенная руководителем организации
9. Организация работы по повышению квалификации тренеров, тренеров-преподавателей (курсы повышения квалификации, аттестация)	Справка, заверенная руководителем организации
10. Методическая поддержка инициатив и достижений педагогов	Справка, заверенная руководителем организации
11. Разработка календарного плана спортивно-массовых мероприятий организации	План, заверенный руководителем организации
12. Организация и разработка документации по проведению соревнований	Справка, заверенная руководителем организации

**Примечание:** вторая квалификационная категория – обязательно выполнение не менее четырех пунктов; первая квалификационная категория – обязательно выполнение не менее шести пунктов; высшая квалификационная категория – обязательно выполнение не менее восьми пунктов.

Если организация, осуществляющая физкультурно-спортивную деятельность, одновременно является организацией, осуществляющей образовательную деятельность, то для организации методической работы вправе использовать следующие должности, являющиеся педагогическими<sup>20</sup>:

- инструктор-методист;
- методист;
- старший инструктор-методист;
- старший методист.

В настоящее время действующих профессиональных стандартов в сфере образования по данным видам профессиональной деятельности пока нет либо они находятся в стадии разработки.

В отношении требований к должности «методист» следует руководствоваться Профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденным приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 613н. Данный профессио-

<sup>20</sup> Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678

нальный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2017 г.

Профессиональный стандарт содержит обобщенные трудовые функции (ОТФ) «В» – «Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ», в рамках которой используется должность «методист». К данным работникам предъявляются следующие требования к образованию и опыту работы:

- высшее образование (бакалавриат) и дополнительное профессиональное образование в области методической деятельности в дополнительном образовании детей и взрослых;
- высшее педагогическое образование (магистратура) в области методической деятельности в дополнительном образовании детей и взрослых;
- высшее образование (специалитет или магистратура); рекомендуется дополнительное профессиональное педагогическое образование в области методической деятельности в дополнительном образовании детей и взрослых.

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

При наличии квалификации бакалавра – работа педагогом дополнительного образования не менее двух лет.

При наличии квалификации магистра или специалиста требования к опыту работы не предъявляются.

## **ВОПРОС 11**

**Какие должности работников, осуществляющих тренировочный процесс, можно использовать?**

В связи с проводимой модернизацией системы спортивной подготовки в Российской Федерации встает и вопрос о профессиональной деятельности тренерско-преподавательских кадров в сфере физической культуры и спорта.

Непрерывность многолетнего тренировочного процесса обеспечивается последовательно несколькими различными организациями:

- образовательными организациями, осуществляющими деятельность в области физической культуры и спорта;
- организациями, осуществляющими обучение;
- физкультурно-спортивными организациями, осуществляющими спортивную подготовку.

В этой связи возникает необходимость разграничения функционала тренерско-преподавательского состава в зависимости от зоны ответственности (табл. 6).

*Таблица 6. Названия должностей тренерско-преподавательского состава в зависимости от зоны ответственности*

Этап подготовки	Реализуемая программа	Варианты названия должностей
Спортивно-оздоровительный этап	Дополнительная общеразвивающая программа	Педагог дополнительного образования. Старший педагог дополнительного образования. Тренер-преподаватель*
Этап начальной подготовки	Дополнительная предпрофессиональная программа. Программа спортивной подготовки	Тренер-преподаватель*. Старший тренер-преподаватель*. Тренер. Старший тренер.
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Дополнительная предпрофессиональная программа. Программа спортивной подготовки	Тренер-преподаватель*. Старший тренер-преподаватель*. Тренер. Старший тренер

Этап подготовки	Реализуемая программа	Варианты названия должностей
Этап совершенствования спортивного мастерства	Дополнительная предпрофессиональная программа. Программа спортивной подготовки	Тренер-преподаватель*. Старший тренер-преподаватель*. Тренер. Старший тренер.
Этап высшего спортивного мастерства	Программа спортивной подготовки	Тренер. Старший тренер
Индивидуальная подготовка вне этапов		Тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации. Старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации. Тренер спортивной сборной команды Российской Федерации. Старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации

\* *Примечание.* Должность «тренер-преподаватель» («старший тренер-преподаватель») используется при реализации дополнительных предпрофессиональных образова-

тельных программ в области физической культуры и спорта не менее чем на 18 часов в неделю (ставку). На остальное время работы, по заявлению работника, он может привлекаться как на работу по реализации дополнительных общеразвивающих программ, так и программ спортивной подготовки, и изменение названия должности не требуется.

Также надо принимать во внимание отличительные характеристики должностей тренер и тренер-преподаватель (см. табл. 7).

**Таблица 7. Отличительные характеристики должностей «тренер» и «тренер-преподаватель»**

№ п/п	Параметры	Должность	
		Тренер-преподаватель	Тренер
1	Вид деятельности организации	Образовательная деятельность	Деятельность в области физической культуры и спорта
2	Вид деятельности работника	Педагогический работник (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н)	Работник в области физической культуры и спорта (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15 августа 2011 г. № 916н)
3	Квалификационные характеристики должностей	<p><i>Должностные обязанности:</i>                      Осуществляет набор в спортивную школу, секцию, группу спортивной и оздоровительной направленности детей и подростков, желающих заниматься физической культурой и спортом и не имеющих медицинских противопоказаний.                      Отбирает наиболее перспективных обучающихся, воспитанников для их дальнейшего спортивного совершенствования.                      Проводит учебно-тренировочную и воспитательную работу, используя разнообразные приемы, методы и средства обучения, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.</p>	<p><i>Должностные обязанности:</i>                      Осуществляет подготовку спортсменов к спортивным соревнованиям, а также руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.                      Осуществляет подбор перспективных спортсменов в спортивную команду.                      Обеспечивает физическую, техническую, тактическую и морально-волевую подготовку спортсменов.                      Разрабатывает индивидуальные планы подготовки спортсменов (команды) согласно утвержденным планам проведения спортивных мероприятий.</p>

№ п/п	Параметры	Должность	
		Тренер-преподаватель	Тренер
		<p>Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий с использованием наиболее эффективных методов спортивной подготовки обучающихся и их оздоровления.                      Организует разнообразные виды деятельности обучающихся, воспитанников, в т.ч. самостоятельную, исследовательскую, проблемное обучение, ориентируясь на их личность, развитие мотивации их познавательных интересов, способностей; осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности.                      Обеспечивает и анализирует достижение и подтверждение обучающимися, воспитанниками уровней спортивной (физической) подготовки, оценивает эффективность их обучения с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в т.ч. текстовых редакторов и электронных таблиц в своей деятельности.</p>	<p>Участует в разработке комплексной программы подготовки спортсменов спортивной команды к спортивным соревнованиям по соответствующему направлению в работе.                      Ведет учет спортивных результатов спортсменов.                      Контролирует выполнение программы подготовки спортивной команды, своевременное прохождение спортсменом допинг-контроля (в соответствии с утвержденными правилами).                      Анализирует результаты выступления спортсменов, спортивной команды на спортивных соревнованиях, вносит коррективы в их дальнейшую подготовку.                      Принимает участие в организации и проведении мероприятий, направленных на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним.                      Обеспечивает внедрение новейших методик подготовки спортсменов (по виду спорта) в практику тренировочного процесса.                      Обеспечивает соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности.</p>

№ п/п	Параметры	Должность	
		Тренер-преподаватель	Тренер
		<p>Обеспечивает повышение уровня физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки обучающихся, воспитанников, укрепление и охрану их здоровья в процессе занятий, безопасность учебно-тренировочного процесса.</p> <p>Ведет профилактическую работу по противодействию применению обучающимися, воспитанниками различных видов допингов.</p> <p>Ведет систематический учет, анализ, обобщение результатов работы, в том числе и с использованием электронных форм.</p> <p>Участствует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям, лицам, их заменяющим. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса.</p>	<p><i>Должен знать:</i> Конституцию Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность в области физической культуры и спорта; Олимпийскую хартию Международного олимпийского комитета; положения, правила и регламенты проведения международных спортивных соревнований, принятые международными федерациями по видам спорта; Устав Олимпийского комитета России; современные методики спортивной тренировки и соревновательной деятельности; основы спортивной медицины, медицинского контроля и способы оказания первой помощи; порядок допинг-контроля и антидопинговые правила; основы психологии, педагогики, биомеханики, физиологии и гигиены спорта; методы планирования тренировочного процесса; современные методы тренировочной работы со спортсменами; методы корректировки индивидуальных планов спортсменов, составления и ведения первичной учетно-отчетной документации;</p>

№ п/п	Параметры	Должность	
		Тренер-преподаватель	Тренер
		<p>Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.</p> <p>При выполнении обязанностей старшего тренера-преподавателя наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности тренера-преподавателя, осуществляет координацию деятельности тренеров-преподавателей, других педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь тренерам-преподавателям, способствует обобщению их передового педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив.</p> <p><i>Должен знать:</i> приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность;</p>	<p>нормативные документы, регламентирующие работу со служебной документацией; основы трудового законодательства; основы работы на персональном компьютере; правила по охране труда и пожарной безопасности.</p> <p><i>Требования к квалификации.</i> Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.</p>

№ п/п	Параметры	Должность	
		Тренер-преподаватель	Тренер
		<p>Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; методику преподавания; особенности физического развития обучающихся, воспитанников разного возраста; методы спортивной подготовки обучающихся, воспитанников и их оздоровления; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, основы работы с персональным компьютером, с электронной почтой и браузерами; мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики и коррекции, снятия стрессов и т.п.;</p>	

№ п/п	Параметры	Должность	
		Тренер-преподаватель	Тренер
		<p>правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.</p> <p><i>Требования к квалификации.</i> Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.</p>	
4	Глава ТК РФ, регламентирующая деятельность работника	Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников	Глава 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
5	Продолжительность рабочей недели	Не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ)	Не более 40 часов (абз. 2 ст. 91 ТК РФ)

№ п/п	Параметры	Должность	
		Тренер-преподаватель	Тренер
6	Норма учебной нагрузки в неделю	18 часов (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601)	24 часа (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 16.07.1990 № 280/12-1) Отраслевое соглашение.
7	Дополнительная учебная нагрузка, не считающаяся совместительством	До 18 часов (подп. «б» п. 1 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41)	Отсутствует
8	Длительный отпуск	До одного года (ст. 335 ТК РФ; подп. 4 ч. 5 ст. 47 Закона № 273-ФЗ)	Не предусмотрен
9	Совместительство	Не регламентируется обязательность извещения работодателя	С разрешения работодателя по основному месту работы (абз. 1 ст. 348.7 ТК РФ)
10	Отпуск (основной + удлиненный) минимум	(28 + 14) дней (ст. 334 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466)	(28 + 4) дня (абз. 2 ст. 348.10 ТК РФ)

Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» ОТФ «А» – «Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам» подразумевает возможность использования таких должностей (в сфере физической культуры и спорта), как:

- педагог дополнительного образования;
- старший педагог дополнительного образования;
- тренер-преподаватель;
- старший тренер-преподаватель.

Необходимо учитывать, что старший педагог дополнительного образования и старший тренер-преподаватель дополнительно выполняют функции, обеспечивающие координацию деятельности педагогов дополнительного образования, оказывают им методическую помощь, описанные в обобщенных трудовых функциях «В» – «Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ» и «С» – «Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ» настоящего профессионального стандарта.

## ВОПРОС 12

**На какие должности можно принять спортивных судей? Каким документом для определения их функционала необходимо руководствоваться?**

23 октября 2015 г. издан приказ Минтруда России № 769н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортивный судья» (Зарегистрировано в Минюсте России 12.11.2015 № 39694).

Ранее приказом Минздравсоцразвития России от 15 августа 2011 г. № 916н утвержден раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, который содержит описание должности спортивного судьи.

Физкультурно-спортивные организации должны будут учитывать его в работе и организовывать подготовку кадров на его основе.

В соответствии с пунктом 21 статьи 2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» спортивный судья определен как физическое лицо, уполномоченное организатором спортивного соревнования обеспечить соблюдение правил вида спорта и положения (регламента) о спортивном соревновании,

прошедшее специальную подготовку и получившее соответствующую квалификационную категорию.

Таким образом, при заключении договоров со спортивными судьями необходимо принимать во внимание, что у претендентов на судейство должна быть определенная квалификация, в том числе подготовка по дополнительным профессиональным программам в сфере физической культуры и спорта, программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта и при этом, в силу статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо применение требований профессионального стандарта.

Описание содержащихся в Профессиональном стандарте «Спортивный судья» обобщенных трудовых функций и должностей специалистов, им соответствующих, представлено в таблице 8.

**Таблица 8. Описание обобщенных трудовых функций и должностей специалистов**

Код	Наименование ОТФ	Уровень квалификации	Наименование должностей
А	Обеспечения визуального контроля условий проведения соревнований, координации участников и зрителей при подготовке, проведении и завершении спортивных соревнований	3	Судья-стажер. Спортивный судья по выполнению определенной функции (наименование в соответствии с Правилами соревнований по виду спорта)
В	Информирование о подготовке, ходе проведения, результатах спортивных соревнований заинтересованных лиц	4	Судья-информатор. Спортивный судья по информации. Ведущий спортивного мероприятия
С	Подготовка и обеспечение эксплуатации спортивного и технологического оборудования, инвентаря, экипировки	4	Спортивный судья по техническому действию (наименование в соответствии с Правилами соревнований по виду спорта)

Код	Наименование ОТФ	Уровень квалификации	Наименование должностей
D	Организация документооборота при подготовке, в ходе проведения и по завершению соревнований	4	Секретарь соревнований
E	Обеспечение соответствия условий и материальной базы проведения спортивных соревнований правилам вида спорта, положению или регламенту о спортивном соревновании и требованиям охраны труда	5	Инспектор соревнований. Начальник дистанции. Комендант соревнований
F	Оценка физических или психических возможностей спортсменов, имеющих отклонения в состоянии здоровья, спортсменов-инвалидов в целях установления спортивного класса по виду адаптивного спорта (спортивной дисциплине)	5	Судья-классификатор
G	Организация судейства спортивных соревнований по отдельному виду спорта или спортивной дисциплине или этапа спортивного соревнования	5	Заместитель главного судьи по направлению или виду спорта в соответствии с правилами соревнований по виду спорта. Спортивный судья по виду спорта или спортивной дисциплине. Арбитр. Рефери
H	Руководство организацией и судейством спортивного соревнования	6	Главный судья спортивных соревнований. Главный судья официальных всероссийских и (или) международных соревнований

Также в соответствии с профессиональным стандартом судьи, осуществляющие данную деятельность на профессиональной основе, должны будут обладать следующей квалификацией (табл. 9).

**Таблица 9. Требования, предъявляемые к судьям профессиональными стандартами**

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы	Особые условия допуска к работе
Код	Наименование	Уровень квалификации				
1	2	3	4	5	6	7
А	Обеспечение визуального контроля условий проведения соревнований, координации участников и зрителей при подготовке, проведении и завершении спортивных соревнований	3	Судья-стажер. Спортивный судья по выполнению определенной функции (наименование в соответствии с Правилами соревнований по виду спорта)	Среднее общее образование. Подготовка по дополнительным профессиональным программам в сфере физической культуры и спорта, программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Требования к опыту практической работы устанавливаются квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Наличие квалификационной категории не ниже «Юный спортивный судья», «Спортивный судья третьей категории». Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

1	2	3	4	5	6	7
В	Информирование о подготовке, ходе проведения, результатах спортивных соревнований заинтересованных лиц	4	Судья-информатор. Спортивный судья по информации. Ведущий спортивного мероприятия	Среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта. Профессиональное обучение по программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта. Допускается среднее профессиональное образование и обучение по программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Требования к опыту практической работы устанавливаются квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Наличие квалификационной категории не ниже «Юный спортивный судья», «Спортивный судья третьей категории». Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы	Особые условия допуска к работе
Код	Наименование	Уровень квалификации				
1	2	3	4	5	6	7
С	Подготовка и обеспечение эксплуатации спортивного и технологического оборудования, инвентаря, экипировки	4	Спортивный судья по техническому действию (наименование в соответствии с Правилами соревнований по виду спорта)	Среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта. Профессиональное обучение по программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта. Допускается среднее профессиональное образование и обучение по программам теоретической подготовки	Требования к опыту практической работы устанавливаются квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Наличие квалификационной категории не ниже «Спортивный судья третьей категории». Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1	2	3	4	5	6	7
				в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта		Прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи
D	Организация документооборота при подготовке, в ходе проведения и по завершению соревнований	4	Секретарь соревнований	Среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта. Профессиональное обучение по программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Требования к опыту практической работы устанавливаются квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Наличие квалификационной категории не ниже «Спортивный судья второй категории». Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы	Особые условия допуска к работе
Код	Наименование	Уровень квалификации				
1	2	3	4	5	6	7
Е	Обеспечение соответствия условий и материальной базы проведения спортивных соревнований правилам вида спорта, положению или регламенту о спортивном соревновании и требованиям охраны труда	5	Инспектор соревнований. Начальник дистанции. Комендант соревнований	Среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта. Профессиональное обучение по программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Требования к опыту практической работы устанавливаются квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Наличие квалификационной категории не ниже «Спортивный судья второй категории». Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи

1	2	3	4	5	6	7
Ф	Оценка физических или психических возможностей спортсменов, имеющих отклонения в состоянии здоровья, спортсменов-инвалидов в целях установления спортивного класса по виду адаптивного спорта (спортивной дисциплине)	5	Судья-классификатор	Среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры. Обучение по программам подготовки классификаторов международных или всероссийских федераций соответствующих видов адаптивного спорта, программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта.	Требования к опыту практической работы устанавливаются квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Наличие квалификационной категории не ниже «Спортивный судья второй категории». Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы	Особые условия допуска к работе
Код	Наименование	Уровень квалификации				
1	2	3	4	5	6	7
				Допускается среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта или медицины и обучение по программам профессиональной переподготовки в области адаптивной физической культуры, программам подготовки классификаторов международных или всероссийских федераций соответствующих видов адаптивного спорта, программам теоретической подготовки в соответствии		

1	2	3	4	5	6	7
				с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта		
G	Организация судейства спортивных соревнований по отдельному виду спорта или спортивной дисциплине или этапа спортивного соревнования	5	Заместитель главного судьи по направлению или виду спорта в соответствии с правилами соревнований по виду спорта. Спортивный судья по виду спорта или спортивной дисциплине. Арбитр. Рефери	Среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта. Профессиональное обучение по программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Требования к опыту практической работы устанавливаются квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Наличие квалификационной категории не ниже «Спортивный судья второй категории». Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы	Особые условия допуска к работе
Код	Наименование	Уровень квалификации				
1	2	3	4	5	6	7
Н	Руководство организацией и судейством спортивного соревнования	6	Главный судья спортивных соревнований. Главный судья официальных всероссийских и (или) международных соревнований	Высшее образование – бакалавриат, специалитет. Профессиональное обучение, профессиональная переподготовка в соответствии с профилем деятельности, подготовка по программам теоретической подготовки в соответствии с квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Требования к опыту практической работы устанавливаются квалификационными требованиями к спортивным судьям по соответствующему виду спорта	Наличие квалификационной категории не ниже «Спортивный судья второй категории». Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи

## ВОПРОС 13

### Какие должности можно использовать при организации занятий по адаптивному спорту?

В настоящее время для организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта по направлению «Адаптивный спорт», «Адаптивная физическая культура», возможно использование следующих профессиональных стандартов:

«Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту» (утвержден приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 528н).

«Инструктор-методист по адаптивной физической культуре» (утвержден приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 526н).

«Сопровождающий инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и несовершеннолетних» (утвержден приказом Минтруда России от 16.11.2015 № 871н).

В организациях, осуществляющих спортивную подготовку по адаптивным видам спорта, рекомендуется вводить в штатное расписание следующие должности<sup>21</sup>:

- тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;
- старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;
- инструктор по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре;
- старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре.

В отношении административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в настоящее время возможно использование работников, целью профессиональной деятельности которых является оказание помощи инвалидам, лицам с ограниченными возможностями здоровья и несовершеннолетним для прибытия к месту назначения, месту постоянного или

<sup>21</sup> Письмо Минспорта России от 12.05.2014 № ВМ-04–10/2554 (ред. от 27.10.2014) «О направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации»

временного проживания, а также при участии в спортивных и иных мероприятиях посредством сопровождения.

Профессиональный стандарт «Сопровождающий инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и несовершеннолетних» содержит два ОТФ (табл. 10).

*Таблица 10. Трудовые функции*

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции
Код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование
А	Сопровождение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	3	Организация транспортировки инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья к месту назначения (в том числе к месту проведения спортивных соревнований, тренировок, процедур) и к месту постоянного или временного проживания
			Содействие в организации удовлетворения бытовых и социальных потребностей инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
			Обеспечение выполнения инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья всех возрастных и нозологических групп обязательных процедур, предусмотренных для участников мероприятий, занятий, процедур, спортивных соревнований и тренировок
			Обеспечение безопасности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
В	Сопровождение несовершеннолетних лиц	4	Организация проезда несовершеннолетних лиц к месту назначения, а также к месту постоянного или временного проживания

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции
Код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование
			Содействие в организации удовлетворении бытовых и социальных потребностей несовершеннолетних лиц
			Обеспечение посещения несовершеннолетними лицами спортивных и иных мероприятий, занятий, соревнований
			Обеспечение безопасности несовершеннолетних лиц во время их пребывания в месте назначения, а также при проезде к месту назначения и месту постоянного или временного проживания

Возможно использование следующих названий должностей:

по ОТФ «А»

– «Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности»;

– «Сопровождающий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»;

по ОТФ «В»

– «Сопровождающий несовершеннолетних лиц»;

– «Сопровождающий несовершеннолетних спортсменов».

Для работы по сопровождению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями необходимо наличие общего среднего образования и подготовка по дополнительным предпрофессиональным программам в области адаптивной физической культуры, в области социальной работы с инвалидами.

В соответствии с указанным профессиональным стандартом количественный состав сопровождаемых определяется локальным нормативным актом организации.

## ВОПРОС 14

**Как осуществлять нормирование труда в физкультурно-спортивной организации?**

Статьей 159 ТК РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. Согласно статьи 129 ТК РФ заработная плата работника определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда. Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда в соответствии с Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 № 804.

Минтрудом России утверждены методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях (приказ от 30.09.2013 № 504).

Основными видами норм труда являются: нормы времени, нормы выработки и нормы обслуживания.

Помимо норм труда существуют также нормативы по труду. Принципиальные различия между ними заключаются в следующем. Нормы труда рассчитываются применительно к конкретным условиям выполнения нормируемого процесса для определенных значений факторов. Нормативы по труду устанавливаются к различным вариантам типизированных или усредненных организационно-технических условий. Нормы труда устанавливаются для конкретной работы и систематически пересматриваются. Нормативы по труду многократно используются для расчета норм труда и действуют без пересмотра длительное время, т. к. изменения организационно-технических и других условий по совокупности работ происходят медленнее, чем на конкретных работах<sup>22</sup>.

Существуют следующие нормативы:

- нормативы по труду,
- нормативы времени,
- нормативы численности.

В таблице 11 дана подборка документов, содержащих нормативы и типовые нормы, наиболее часто применяемые в организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

#### *Таблица 11. Применяемые нормативы и типовые нормы*

---

<sup>22</sup> Справочная информация: «Нормы труда» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс).

<b>Название нормативов</b>	<b>Утверждающий документ</b>
Нормативы времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений	Постановление Госкомтруда СССР от 29.12.1990 № 469
Межотраслевые нормативы численности работников юридической службы на предприятиях отраслей промышленности	Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР, Секретариата ВЦСПС от 10.07.1990 № 273/К-14-440/11-41
Нормативы времени на работы, выполняемые экономистами по финансовой работе	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 08.01.1990 № 9/2-7
Нормативы численности работников отделов подготовки кадров (бюро, секторов) на предприятиях	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.07.1989 № 233/13-15
Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров	Постановление Минтруда СССР от 14.11.1991 № 78
Межотраслевые нормы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности, а также на работы, выполняемые экономистами по труду на производстве	Постановление Госкомтруда СССР от 19.06.1991 № 111; Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 20.05.1987 № 331/17-46

Название нормативов	Утверждающий документ
Типовые нормы обслуживания для уборщиков производственных помещений промышленных предприятий	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 18.09.1985 № 321/19-28
Нормативы предельной численности работников кадровых служб и бухгалтерий федеральных органов исполнительной власти	Постановление Минтруда РФ от 05.06.2002 № 39
Типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в библиотеках	Приказ Минкультуры России от 30.12.2014 № 2477
Расчетные нормы нагрузки специалистов по лечебной физкультуре и спортивной медицине	Приказ Минздрава РФ от 20.08.2001 № 337
Нормативы численности работников, занятых техническим обслуживанием специализированных спортивных сооружений	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 20.04.1987 № 258/12-1; приказ Госкомспорта СССР от 25.07.1988 № 301
Нормативы численности работников, занятых техническим обслуживанием спортивных сооружений общего типа	Госкомтруд СССР, 1987 г.
Рекомендуемые штатные нормативы центра здоровья	Приказ Минздрава России от 30.09.2015 № 683н
Рекомендуемые штаты физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений	Приказ Госкомспорта РФ от 30.11.1995 № 325
Примерные расчетные нормы для работников, занятых обслуживанием спортивных сооружений (в расчете на односменную работу)	Раздел X Методики расчета ставок арендной платы за пользование спортивными сооружениями, утвержденной приказом Комитета по физической культуре и спорту при Совете Министров СССР от 23 июля 1984 г. № 624

Организация работы по составлению штатного расписания предъявляет повышенные требования к специалистам, занятым в этой области. Они, в частности, должны в совершенстве владеть современными методами анализа и проектирования трудовых процессов, микроэлементного нормирования, способами выявления резервов снижения трудовых затрат на различных работах. Эффективность этой работы во многом зависит от уровня профессио-

нальной подготовки участвующих в ней работников, поэтому целесообразно привлекать к разработке местных нормативных материалов специализированные организации<sup>23</sup>.

В случае разработки норм труда организацией самостоятельно предлагается использовать «Рекомендации по определению штатной численности работников бюджетных организаций на основе нормативов по труду», а также следующий перечень нормативных материалов:

1. Межотраслевые укрупненные нормативы времени на разработку конструкторской документации, 1991.
2. Типовые нормы времени на разработку конструкторской документации (проектирование технологического оснащения). – М.: «Экономика», 1987.
3. Укрупненные нормы времени на разработку технологической документации, 1993.
4. Нормативы времени на патентные исследования. – М.: «Экономика», 1987.
5. Межотраслевые нормативы времени на работы по научно-технической информации, 1990.
6. Нормативы времени на работы в автоматизированных системах научно-технической информации. – М.: НИИ труда, 1988.
7. Типовые нормы времени на перевод и переработку научно-технической литературы и документов. – М.: «Экономика», 1990.
8. Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях, 2001.
9. Укрупненные нормы времени на разработку программных средств вычислительной техники. – М.: «Экономика», 1988.
10. Типовые нормы времени на программирование задач для ЭВМ. – М.: «Экономика», 1989.
11. Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в бюджетных организациях, 1995.
12. Нормативы численности работников юридической службы, 1990.
13. Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров, 1991.
14. Нормативы численности работников отделов подготовки кадров (бюро, секторов) на предприятиях. – М., НИИ труда, 1990.
15. Нормативы численности инженерно-технических работников и служащих объединений гостиничного хозяйства и гостиниц. – М.: НИИ труда, 1985.
16. Единые нормы времени (выработки) на машинописные работы. – М.: «Экономика», 1988.
17. Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по документационному обеспечению управления, 1994.
18. Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы с научно-технической документацией в архивах учреждений, организаций и предприятий, 1993.
19. Нормы времени на работы по автоматизированной архивной технологии и документационному обеспечению органов управления, 1993.
20. Укрупненные нормы времени на работы, выполняемые в архивах, хранящих документы по личному составу учреждений, организаций и предприятий, 1992.
21. Межотраслевые нормы времени на работы, выполняемые в библиотеках, 1996.
22. Межотраслевые нормы времени на научные работы, выполняемые работниками библиотек. – М., 1994.

---

<sup>23</sup> Пункт 1.5. «Рекомендации по определению штатной численности работников бюджетных организаций на основе нормативов по труду» (утв. Росздравом)

23. Межотраслевые нормативы численности работников клубных учреждений, 1991.
24. Нормативы времени на работы, выполняемые работниками городских (районных) центров государственной службы занятости в условиях автоматизированной обработки информации, 1995.
25. Нормативы времени на работы, выполняемые работниками городских (районных) центров государственной службы занятости, 1995.
26. Нормы нагрузки судей, судебных исполнителей и работников аппарата народных судов, 1996.
27. Нормативы времени на работы, выполняемые работниками городских и районных отделов социального обеспечения. – М., 1990.
28. Нормы нагрузки судей системы арбитражных судов Российской Федерации, 1997.
29. Межотраслевые типовые нормы времени на работы по сервисному обслуживанию персональных электронно-вычислительных машин и организационной техники и сопровождению программных средств. – М., 1998.
30. Нормативы предельной численности работников кадровых служб и бухгалтерий федеральных органов исполнительной власти. – М., 2002.
31. Нормы времени на работы по дополнительному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти – М., 2002.
32. Нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений, 1996.
33. Укрупненные нормы времени на полотерные и стеклопротирочные работы, 1991.
34. Нормативы времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений, 1990.

## ВОПРОС 15

**Нужно ли тренеру физкультурно-спортивного клуба иметь какую-то квалификацию или можно просто набрать детей и с ними заниматься?**

Если физкультурно-спортивный клуб организует тренировочные занятия и занимающиеся в нем выступают на официальных спортивных соревнованиях, но в то же время клуб не имеет лицензии на осуществление образовательной деятельности (реализация дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых), то данная деятельность рассматривается как спортивная подготовка и соответственно подпадает под нормы федеральных стандартов спортивной подготовки (ФССП) по видам спорта.

В соответствии с пунктом 18 Федерального стандарта спортивной подготовки организации, осуществляющие спортивную подготовку, должны обеспечить соблюдение требований к условиям реализации программ спортивной подготовки, в том числе касающихся кадров, материально-технической базы, инфраструктуры, и иным условиям, установленным настоящим ФССП.

Уровень квалификации лиц, осуществляющих спортивную подготовку, должен соответствовать требованиям, определенным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н (зарегистрирован Минюстом России 14.10.2011, регистрационный № 22054) (далее – ЕКСД), а именно:

– на этапе начальной подготовки – наличие среднего профессионального образования или высшего профессионального образования без предъявления требований к стажу работы по специальности;

– на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) – наличие среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и стажа работы по специальности не менее одного года;

– на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства – наличие высшего профессионального образования и стажа работы по специальности не менее трех лет.

В соответствии с пунктом 19.2 федеральных стандартов спортивной подготовки лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» ЕКСД, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы<sup>24</sup>.

В пункте 24 статьи 2 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» содержится следующее определение понятия «тренер» – это физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

Согласно положениям статьи 195.3 ТК РФ, вступившим в силу с 1 июля 2016 г., если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Таким образом, Профессиональный стандарт (ПС) «Тренер» в части установленных квалификационных требований является обязательным к применению всеми организациями, независимо от их организационно-правовой формы.

В профессиональном стандарте «Тренер» в разделе III «Характеристика обобщенных трудовых функций» подраздела «Требования к образованию и обучению» не указана квалификация, которой должен обладать работник, обозначено наличие профессионального образования (среднее или высшее) (табл. 12).

В соответствии с трудовыми функциями, которые выполняет тренер, определяется уровень его образования. Так, для тренера, который работает на спортивно-оздоровительном этапе, а также этапе начальной подготовки и тренировочном этапе, необходимо наличие как минимум среднего профессионального образования в области физической культуры и спорта, среднего профессионального образования в области физической культуры и спорта и подготовки по дополнительным профессиональным программам – программам профессиональной переподготовки в области физической культуры и спорта (код ОККО 050720; специальность физическая культура, квалификация – педагог).

Для работы на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства у тренера, как минимум, должно быть высшее образование – программа бакалавриата в области физической культуры и спорта.

Квалификация (степень) «бакалавр» является первой ступенью высшего профессионального образования и дает полное право претендовать на должности, для которых предусмотрено наличие высшего профессионального образования (код ОККО 032101; специальность «Физическая культура и спорт», квалификация – «специалист»).

В целях подтверждения надлежащего уровня квалификации и соответствия тренера занимаемой должности пунктом 3 части 1 статьи 16 Федерального закона от 04.12.2007

---

<sup>24</sup> Пункт 6 ЕКСД.

№ 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» предусмотрена аттестация тренеров, которая может осуществляться в порядке, установленном общероссийской спортивной федерацией.

В тех случаях, когда работник не соответствует тем или иным требованиям, указанным в ПС, рекомендуется при аттестации на соответствие занимаемой должности, либо на присвоение квалификационной категории рекомендовать ему прохождение соответствующих курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки, то есть разработать его индивидуальный образовательный маршрут.

**Таблица 12. Таблица по требованиям к квалификации специалистов по профстандарту «Тренер» (на 1 января 2017 г.)**

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы
Код	Наименование	Уровень квалификации			
A	Осуществление тренировочного процесса на спортивно-оздоровительном этапе	5	Тренер-преподаватель. Старший тренер-преподаватель	<b>Среднее профессиональное образование</b> в области физической культуры и спорта. Допускается среднее профессиональное образование и подготовка по дополнительным профессиональным программам – <b>программам профессиональной переподготовки</b> в области физической культуры и спорта	Не устанавливается
B	Осуществление тренировочного процесса на этапе начальной подготовки	5	Тренер-преподаватель. Старший тренер-преподаватель. Тренер	<b>Среднее профессиональное образование</b> в области физической культуры и спорта. Допускается среднее профессиональное образование и подготовка по дополнительным профессиональным программам – <b>программам профессиональной переподготовки</b> в области физической культуры и спорта	Не устанавливается

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы
Код	Наименование	Уровень квалификации			
1	2	3	4	5	7
C	Осуществление тренировочного процесса, руководство состязательной деятельностью спортсменов на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	5	Тренер. Старший тренер. Тренер-преподаватель. Старший тренер-преподаватель	<b>Среднее профессиональное образование</b> в области физической культуры и спорта. Допускается среднее профессиональное образование и подготовка по дополнительным профессиональным программам – <b>программам профессиональной переподготовки</b> в области физической культуры и спорта	Не менее <b>одного года</b> в должности: тренер, тренер-преподаватель. Лица, не имеющие стажа работы для проведения занятий на этапе спортивной подготовки, но имеющие спортивный разряд <b>не ниже кандидата в мастера</b> спорта по соответствующему виду спорта, могут назначаться на должность по рекомендации руководства физкультурно-спортивной организации
D	Проведение тренировочных мероприятий и осуществление руководства состязательной деятельностью спортсменов на этапе совершенствования спортивного мастерства	6	Тренер. Старший тренер. Тренер-преподаватель. Старший тренер-преподаватель	<b>Высшее образование – программы бакалавриата</b> в области физической культуры и спорта	Не менее <b>трех лет</b> в должности: тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель. Лица, не имеющие стажа работы для проведения занятий на этапе спортивной подготовки, но имеющие спортивный

1	2	3	4	5	7
					разряд не ниже кандидата в мастера спорта по соответствующему виду спорта, могут назначаться на должность по рекомендации руководства физкультурно-спортивной организации
Е	Проведение тренировочных мероприятий и осуществление руководства состязательной деятельностью спортсменов на этапе высшего спортивного мастерства	6	Тренер. Старший тренер. Тренер-преподаватель. Старший тренер-преподаватель	<b>Высшее образование – программы бакалавриата</b> в области физической культуры и спорта	Не менее <b>трех лет</b> в должности: тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель. Лица, не имеющие стажа работы для проведения занятий на этапе спортивной подготовки, но имеющие спортивный разряд не ниже кандидата в мастера спорта по соответствующему виду спорта, могут назначаться на должность по рекомендации руководства физкультурно-спортивной организации

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы
Код	Наименование	Уровень квалификации			
1	2	3	4	5	7
F	Подготовка спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	6	Тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы бакалавриата</b> в области физической культуры и спорта	Не менее <b>трех лет</b> в должности: тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель
G	Оказание консультационной поддержки тренерам и спортсменам на всех этапах спортивной подготовки	7	Тренер-консультант	<b>Высшее образование – программы специалитета, магистратуры</b> в области физической культуры и спорта. Рекомендуется прохождение программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)	Не менее <b>пяти лет</b> в должности: тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель

1	2	3	4	5	7
Н	Организация работы тренеров спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	7	Старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета,</b> магистратуры в области физической культуры и спорта	Не менее <b>двух лет</b> в должности тренера спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта и спортивным дисциплинам)
И	Руководство по-полнением резерва спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	7	Старший тренер по резерву спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета,</b> магистратуры в области физической культуры и спорта	Не менее <b>трех лет</b> в должности тренера спортивной сборной команды (по виду спорта и спортивным дисциплинам)
Ж	Подготовка спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	7	Тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета,</b> магистратуры в области физической культуры и спорта	Не менее <b>двух лет</b> в должности: тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы
Код	Наименование	Уровень квалификации			
1	2	3	4	5	7
К	Руководство подготовкой и состязательной деятельностью спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	8	Главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета,</b> магистратуры в области физической культуры и спорта. Рекомендуется прохождение программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)	Не менее <b>трех лет</b> в должности: старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации
Л	Организация работы тренеров спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	8	Старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, по дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета,</b> магистратура в области физической культуры и спорта. Рекомендуется прохождение программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)	Не менее <b>трех лет</b> в должности тренера-преподавателя по спорту по непосредственной подготовке спортсмена – члена спортивной сборной команды или не менее двух лет в должности тренера спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, по дисциплине)

1	2	3	4	5	7
М	Руководство подготовкой и пополнением резерва спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	8	Старший тренер по резерву спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета, магистратуры</b> в области физической культуры и спорта. Рекомендуется прохождение программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)	Не менее <b>трех лет</b> в должности тренера спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)
Н	Руководство подготовкой и состязательной деятельностью спортивной сборной Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	9	Главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета, магистратуры</b> в области физической культуры и спорта. Рекомендуется прохождение программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)	Не менее <b>пяти лет</b> по непосредственной подготовке спортсмена – члена спортивной сборной команды Российской Федерации или не менее <b>трех лет</b> в должности старшего тренера спортивной сборной команды
О	Обеспечение подготовки спортивных сборных команд Российской Федерации	9	Государственный тренер (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета, магистратуры</b> в области физической культуры и спорта. Рекомендуется прохождение программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)	Не менее <b>пяти лет</b> в должности тренера спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта) по непосредственной подготовке спортсмена – члена спортивной сборной команды или не менее <b>двух лет</b> в должности главного тренера спортивной сборной команды

Обобщенные трудовые функции			Названия должностей	Требования к квалификации	Требования к опыту практической работы
Код	Наименование	Уровень квалификации			
1	2	3	4	5	7
Р	Реализация мер по развитию вида спорта в Российской Федерации, в субъекте Российской Федерации	9	Государственный тренер (по виду спорта, спортивной дисциплине)	<b>Высшее образование – программы специалитета, магистратуры</b> в области физической культуры и спорта. Рекомендуется прохождение программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)	Не менее <b>пяти лет</b> в должности тренера спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта) по непосредственной подготовке спортсмена – члена спортивной сборной команды или не менее <b>двух лет</b> в должности главного тренера спортивной сборной команды

## ВОПРОС 16

**Должна ли включаться в основные обязанности тренера-преподавателя работа по реализации программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки либо она должна осуществляться на условиях совместительства или совмещения профессий.**

Работники, занимающие должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» в образовательной организации, в том числе спортивной школе, являются педагогическими работниками, так как указанные должности предусмотрены в Постановлении Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Функциональные обязанности тренера-преподавателя установлены профессиональным стандартом «Тренер», утвержденным приказом Минтруда России от 07.04.2014 г. № 193н, и включают в себя осуществление тренировочного процесса на всех этапах спортивной подготовки (ОТФ «А» – «Е»).

Организации дополнительного образования, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта и являющиеся государственными или муниципальными учреждениями, независимо от ведомственной подчиненности, за счет средств соответствующего бюджета реализуют следующие программы, в основе которых лежит тренировочный процесс:

- дополнительные общеразвивающие программы (только на спортивно-оздоровительном этапе);
- дополнительные предпрофессиональные программы (в соответствии с федеральными государственными требованиями, утвержденными приказом Минспорта России от 12.09.2013 № 730);
- программы спортивной подготовки (в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки).

В соответствии с пунктами 10, 10.5 Приложения к приказу Минспорта России от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении Особенности организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта» (далее – приказ Минспорта России № 1125) образовательная организация (в том числе спортивная школа) обеспечивает непрерывный тренировочный процесс с занимающимися и осуществляет планирование участия педагогических работников и (или) других специалистов, участвующих в реализации образовательных программ и программ спортивной подготовки.

Таким образом, реализация программ спортивной подготовки должна включаться в основные обязанности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя.

## ВОПРОС 17

**Какие изменения должны быть внесены в локальные нормативные акты учреждения, в трудовой договор с работником в связи с передачей функций по реализации программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки тренерам-преподавателям.**

Образовательные организации должны привести в соответствии с Профессиональным стандартом «Тренер» должностные инструкции и трудовые договоры с работниками, занимающими должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель». При этом в рамках определения функционала указанных работников, а также с учетом требований к квалификации работника по обобщенным трудовым функциям возможно распределение тренерского состава по этапам (периодам) подготовки, например, установить функционал тренеру-преподавателю только на этапы подготовки спортивно-оздоровительный и начальной подготовки (обобщенные трудовые функции «А» и «В» профессионального стандарта «Тренер») и предусмотреть в Положении об оплате труда стимулирующие доплаты и надбавки за сохранение состава и передачу на тренировочный этап (этап спортивной специализации).

Возможны и иные варианты организации труда тренерского состава, в том числе и на основе бригадного метода работы.

Для разработки локальных нормативных актов образовательной организацией, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, предлагается также использовать Методические рекомендации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (письмо Минспорта России от 12.05.2014 № ВМ-04–10/2554)

## ВОПРОС 18

**Законно ли то, что новая администрация собирается пересчитать и удержать заработную плату с сентября 2015 г. у тренеров-преподавателей, ссылаясь на то, что они не отработывали часы и группы объединять нельзя.**

У тренера-преподавателя (как, впрочем, и у других работников) не может быть взыскана заработная плата как излишне выплаченная (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ) или простое (часть 3 статьи 157 ТК РФ);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом<sup>25</sup>.

Таким образом, администрация только при установленной в определенном порядке вине работника или наличии изначально допущенной ошибки в расчетах может пересчитать и удержать заработную плату, ранее выплаченную.

Но в данном случае, возможно, отсутствует и сам факт нарушения, так как в соответствии с пунктом 6 Особенности организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта, утвержденных приказом Минспорта России от 27 декабря 2013 г. № 1125 (согласованных с Минобрнауки России и зарегистрированных Минюстом России), допускается проведение тренировочных занятий одновременно с занимающимися из разных групп.

Если руководство спортивной школы совершает в отношении работника неправомерные действия, то руководитель (или организация как юридическое лицо) подпадают под ответственность за нарушение трудового законодательства (статья 5.27 КОАП РФ), где предусмотрены штрафы, а при повторном нарушении может быть применена к руководителю организации дисквалификация.

## ВОПРОС 19

**Можно ли «убрать» спортсменов-инструкторов со ставок в штатном расписании и «поставить» их на стипендии?**

В соответствии со статьей 36 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» стипендией признается денежная выплата, назначаемая обучающимся в целях стимулирования и (или) поддержки освоения ими соответствующих образовательных программ. Пункт 6 части 2 указанной статьи федерального закона предусматривает такой вид стипендии, как стипендии обучающимся, назначаемые юридическими лицами или физическими лицами, в том числе направившими их на обучение.

Если организация, занятая спортивной подготовкой, не осуществляет образовательный процесс, то она может установить как юридическое лицо стипендии и выплачивать их (но не за счет государственного задания) спортсменам (спортсменам-инструкторам) взамен заработной платы только в случае направления данных спортсменов на обучение в образовательные организации.

---

<sup>25</sup> Статья 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

Следует также учитывать, что в соответствии со статьей 217 Налогового кодекса Российской Федерации не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) как вид дохода физических лиц только стипендии обучающихся, перечисленные в пункте 11 указанной статьи, а также стипендии, учреждаемые Президентом Российской Федерации, органами законодательной (представительной) или исполнительной власти Российской Федерации, органами субъектов Российской Федерации.

Таким образом, если субъект Российской Федерации либо уполномоченный на это им его орган установит стипендии для спортсменов, то организация, осуществляющая спортивную подготовку, сможет их выплачивать только в случае наделения ее в Уставе полномочиями по выплате указанных публичных обязательств перед физическими лицами в денежной форме.

## ВОПРОС 20

**Есть ли какие-либо ограничения по использованию в штатном расписании должностей «тренер», «тренер-преподаватель»?**

Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» или Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не установлены какие-либо ограничения по использованию должностей «тренер», «тренер-преподаватель», «инструктор по спорту» и других в государственных (муниципальных) учреждениях.

Какую конкретно должность использовать, определяется штатным расписанием организации (учреждения) в зависимости от целей деятельности организации, указанных в ее уставе, а также от необходимых трудовых функций работников, и устанавливается руководителем организации в соответствии с его компетенцией.

В статье 57 ТК РФ говорится, что если в соответствии с указанным Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Для образовательных организаций, осуществляющих спортивную подготовку (ДЮСШ, СДЮСШОР), предлагается использовать должность «тренер-преподаватель» при условии, что у работника будет педагогическая нагрузка (нормируемая часть ставки заработной платы) не менее 18 часов в неделю. В случаях, когда планируется привлечение работника преимущественно к реализации по программам спортивной подготовки, а также нет возможности установить объем педагогической нагрузки не менее 18 нормируемых часов в неделю, обоснованным является введение должности «тренер».

Для организаций, осуществляющих спортивную подготовку (ЦСП), не являющихся образовательными, предлагается использовать должности «тренер», «инструктор по спорту», «инструктор-методист» и иные должности, не являющиеся педагогическими, в зависимости от целей и видов деятельности организации.

Количество должностей «инструктор-методист» рассчитывается с учетом соотношения: одна ставка «инструктора-методиста» на шесть ставок «тренера-преподавателя», «тренера» (приказ Минспорта России от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта», зарегистрирован Минюстом России 05.03.2014, рег. № 31522).

Необходимо учитывать, что физкультурно-спортивная организация в соответствии с частями 5 и 6 статьи 31 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» вправе осуществлять образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам и иметь статус организации, осуществляющей обучение, создав специализированное структурное образовательное подразделение. В этом случае, в штатном расписании учреждения в отношении указанного структурного подразделения можно использовать должности, являющиеся педагогическими, в том числе – «тренер-преподаватель».

Трудовые функции и соответствующие им квалификационные требования рекомендуется включать в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником, а также в должностные инструкции из утвержденных профессиональных стандартов «Тренер» (приказ Минтруда России от 07.04.2014 № 193н, зарегистрирован Минюстом России 10.07.2014, рег. № 33035) или «Инструктор-методист» (приказ Минтруда России от 08.09.2014 № 630н, зарегистрирован Минюстом России 26.09.2014, рег. № 34135).

## ВОПРОС 21

**Возможно ли устройство на работу студента 2 курса, получающего профильное образование? И если да, то на группах какого этапа подготовки он может работать?**

В настоящее время в законодательстве нет понятия «неоконченное высшее образование» и, соответственно, у студента 2 курса нет необходимых компетенций для того, чтобы работать по специальности, например, «тренер» (если, конечно, он не являлся выпускником училища олимпийского резерва и продолжает образование в вузе). И в силу требований профессионального стандарта «Тренер» (наличие не менее среднего профессионального образования в области физической культуры и спорта) такое лицо не может быть допущено к работе.

Но если у организации высшего образования, в котором учится данный студент, есть договор о практике или сетевой форме реализации образовательных программ с организацией, осуществляющей спортивную подготовку (например, спортивной школой), то возможно его привлечение к труду по специальности, например, в качестве второго тренера (тренера-преподавателя) в виде стажировки (то есть освоение навыков на рабочем месте) и заключения ученического договора. Но в этом случае возникает обязательство со стороны работодателя (в силу статьи 198 ТК РФ), во-первых, принять на работу в соответствии с имеющейся квалификацией у данного лица (может быть подходящей должность «сопровождающий»); во-вторых, установить ему стипендию на период ученического договора. Со стороны студента в этом случае возникает обязательство согласно статье 199 ТК РФ в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре.

Также возможно задействовать пункт 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (по должности тренер-преподаватель) или пункт 6 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н (по должности «тренер»), устанавливающих, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по

рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Но для этого данное лицо должно обладать необходимым опытом (по практике делового оборота таковыми признаются спортсмены, имеющие разряд не ниже кандидата в мастера спорта или звание мастера спорта Российской Федерации) и необходимо иметь в организации аттестационную комиссию, которая и разделит с руководителем организации ответственность за допуск к тренерской работе данного лица.

## **ВОПРОС 22**

**Как необходимо регулировать условия труда работников, с которыми заключен трудовой договор? Конкретно речь идет о спортсменах. Мы должны опираться на время, которое указано в рекомендациях по наполняемости групп и определения максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки в академических часах, изложенных в методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в РФ от 12.05.2014 года и прописать это в коллективном договоре? Или мы должны опираться на положения Трудового кодекса РФ, устанавливающие предельную продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 90 ТК РФ).**

В отношении условий труда спортсменов и тренеров, с которыми заключен трудовой договор, необходимо опираться на ТК РФ и руководствоваться статьями 348.1., 348.2, а также Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2015–2017 годы (регистрационный номер 19/15–17, письмо Роструда от 20 октября 2015 г. № 3690-ТЗ).

В соответствии со статьей 348.1. ТК РФ особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **ВОПРОС 23**

**Если тренер уходит в отпуск, можно ли для освоения объемов тренировочной нагрузки на данном этапе спортсменов закрепить за другим тренером и (или) дать им самостоятельную работу на этот период по индивидуальным планам спортивной подготовки?**

**Если спортсмен закрепляется за другим тренером, то составляется ли локальный акт и другой тренер продолжает на этот период ведение журнала учета работы?**

**Если предусматривается самостоятельная работа на период отпуска, то должен ли тренер разрабатывать и заполнять на каждого спортсмена индивидуальный план подготовки, в котором будут указываться объемы тренировочной нагрузки, которые спортсмен должен освоить (в основном это ОФП)? Как в этом случае проверяется исполнение индивидуального плана?**

При нахождении в отпуске тренер (тренер-преподаватель) не может осуществлять какие-либо трудовые функции, в том числе и функции по контролю за самостоятельной работой спортсменов по индивидуальным планам подготовки. Соответственно, на период отпуска указанного работника реализацию тренировочного процесса в различных формах

можно возложить на другого тренера (тренера-преподавателя) в порядке, предусмотренным трудовым законодательством и локальными нормативными актами организации. Порядок ведения учета указанной работы определяется организацией.

В соответствии с Профессиональным стандартом «Тренер» в его трудовые действия входит в том числе разработка индивидуальных планов подготовки спортсменов. Технология проверки самостоятельной работы должна быть закреплена в программе спортивной подготовки или специальном локальном нормативном акте организации и может включать в себя такие формы контроля, как ведение спортсменом дневника самоконтроля, аудио- и видеоматериалов и других способов (выполнение индивидуального задания, посещение спортивных мероприятий, судейская практика и других форм).

## ВОПРОС 24

**Спортсмен проходит спортивную подготовку в организации СДЮСШОР под руководством тренера в рамках государственного (муниципального) задания. (Не по договору о прохождении спортивной подготовки на платной основе). Может ли данный спортсмен находиться на должности спортсмена-инструктора в той же организации?**

Правило, установленное частью 6 статьи 34.2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», запрещающее спортсмену, заключившему трудовой договор с физкультурно-спортивной организацией, в соответствии с которым его трудовая функция состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта, проходить спортивную подготовку в этой же физкультурно-спортивной организации касается только случаев, когда спортивная подготовка осуществляется на основании договора оказания услуг по спортивной подготовке.

Данная норма также не распространяется на образовательные организации, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта, так как в соответствии со статьей 5 указанного Федерального закона данные образовательные организации и физкультурно-спортивные организации – разные субъекты физической культуры и спорта в Российской Федерации.

Таким образом, в СДЮСШОР (если это образовательная организация) допускается при наличии ставок в штатном расписании спортсменов-инструкторов принимать на эти должности лиц, проходящих спортивную подготовку в данной организации за счет государственного (муниципального) задания.

В тоже время необходимо учитывать, что с момента принятия на ставку спортсмена-инструктора, в том числе проходящего спортивную подготовку в данной организации, он становится работником организации, в отношении которого у организации как работодателя в силу главы 54.1 ТК РФ возникают определенные обязательства, в том числе предоставление тренера и обеспечение тренировочного процесса.

В целях недопущения толкования расходов на деятельность данных лиц, одновременно находящихся на ставках спортсмена-инструктора и проходящих спортивную подготовку, как двойное финансирование рекомендуется переводить спортсменов-инструкторов на индивидуальный план подготовки с раздельным учетом финансирования расходов на их содержание и заключением дополнительного соглашения с тренером (тренером-преподавателем), непосредственно осуществляющим тренировочный процесс.

## ВОПРОС 25

**Необходимо ли заключать со спортсменом договор об оказании услуг по спортивной подготовке, если такая услуга в отношении данного спортсмена будет предоставлена в рамках государственного (муниципального) задания?**

В соответствии с частями 2 и 3 статьи 27 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» принадлежность лица, проходящего спортивную подготовку, к физкультурно-спортивной организации, осуществляющей спортивную подготовку, определяется на основании распорядительного акта о зачислении лица в такую организацию для прохождения спортивной подготовки на основании государственного (муниципального) задания за счет бюджетных ассигнований соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации или договора об оказании услуг по спортивной подготовке за счет средств физических и (или) юридических лиц.

В случае, если спортсмен или лицо, проходящее спортивную подготовку, зачислены в образовательную организацию и со спортсменом не заключен трудовой договор, а в отношении лица, проходящего спортивную подготовку, не имеется распорядительного акта о зачислении в организацию для прохождения спортивной подготовки, то принадлежность спортсмена или лица, проходящего спортивную подготовку, к образовательной организации определяется на основании распорядительного акта о приеме лица на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

В силу части 6 статьи 34.1 и части 1 статьи 34.2 указанного Федерального закона договор оказания услуг по спортивной подготовке заключается не между организацией, осуществляющей спортивную подготовку, и спортсменом, а между физкультурно-спортивной организацией, не осуществляющей спортивную подготовку (заказчик услуг по спортивной подготовке) и организацией, осуществляющей спортивную подготовку.

Таким образом, в СДЮСШОР в отношении лиц, проходящих спортивную подготовку, заключение с ними каких-либо договоров на прохождение спортивной подготовки не требуется.

## ВОПРОС 26

**Спортсмен проходит спортивную подготовку в СДЮСШОР на этапе совершенствования спортивного мастерства (ССМ) под руководством тренера в рамках государственного (муниципального) задания. С сентября текущего года поступил на обучение в УОР на бюджетной основе. Тренироваться будет продолжать на базе СДЮСШОР под руководством того же тренера.**

**В какой организации спортсмен будет находиться на спортивной подготовке с сентября текущего года? Может ли он остаться на программах спортивной подготовки в СДЮСШОР, а в УОР получать услуги общего и профессионального образования? Как нормативно (договор, соглашение) закрепить данные отношения?**

Принадлежность спортсмена или лица, проходящего спортивную подготовку, к физкультурно-спортивной организации или образовательной организации определяется в порядке, предусмотренном статьей 27 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Законодательством не установлены ограничения для лиц, зачисленных на обучение по программам среднего профессионального образования в области физической культуры и спорта, проходить спортивную подготовку как непосредственно в данной организации

(УОР), так и в иной организации, осуществляющей спортивную подготовку, в том числе СДЮСШОР.

В соответствии с пунктом 11 «Особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта», утвержденных приказом Минспорта России от 27 декабря 2013 г. № 1125, тренировочный процесс в указанном случае может быть организован на основе кластерного взаимодействия нескольких организаций, при которой каждая из них будет выступать:

а) в качестве организации, непосредственно реализующей образовательную программу (полностью или в части какого-либо компонента (модуля) программы);

б) в качестве непосредственно реализующей программу спортивной подготовки (полностью или в части какого-либо компонента (модуля) программы);

в) в качестве образовательной организации, которая осуществляет педагогическое сопровождение спортсмена, ранее проходившего обучение или спортивную подготовку в данной образовательной организации, но перешедшего в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку.

В случае применения кластерного взаимодействия необходимо организациям, участвующим в совместном тренировочном процессе, подготовить и утвердить совместную программу спортивной подготовки и заключить договор о кластерном взаимодействии по пунктам, аналогичным для договора о сетевой форме реализации образовательных программ, предусмотренных статьей 15 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Основанием использования данной нормы законодательства в отношении договора о кластерном взаимодействии является статья 6 Гражданского кодекса Российской Федерации, устанавливающая применение гражданского законодательства по аналогии.

## ВОПРОС 27

**Помогите определиться с распределением нагрузки тренерам-преподавателям: существует ли ограничение по количеству часов, чем еще можно нагрузить по работе тренера-преподавателя и как это регулируется?**

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, указанными Особенности с учётом:

а) режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., рег. № 36204) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответ-

ствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся.

При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 мин.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Соответственно, тренер-преподаватель, имеющий педагогическую нагрузку в объёме одной ставки должен проводить в неделю не более 18 учебных занятий (тренировок) по 45 мин (при спаренных занятиях (тренировках) по два – соответственно не более 9 тренировок по 90 мин и при спаренных трех занятиях – не более 6 тренировок по 135 мин.

Продолжительность одного тренировочного занятия при реализации образовательных программ в области физической культуры и спорта, а также программ спортивной подготовки в соответствии с приказом Минспорта России от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении

особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта» (зарегистрирован Минюстом России 05.03.2014, рег. № 31522), рассчитывается в академических часах с учетом возрастных особенностей и этапа (периода) подготовки занимающихся и не может превышать:

- на спортивно-оздоровительном этапе – 2 ч;
- на этапе начальной подготовки – 2 ч;
- на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) – 3 ч;
- на этапе совершенствования спортивного мастерства – 4 ч;
- на этапе высшего спортивного мастерства – 4 ч.

При проведении более одного тренировочного занятия в один день суммарная продолжительность занятий не может составлять более 8 академических часов.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно – подготовка к образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо бумажной) форме;

- правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами организации – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за

выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

## ВОПРОС 28

### **Как можно «нагружать» тренера-преподавателя, работающего по совместительству?**

Главой 44 ТК РФ регулируются особенности труда лиц, работающих по совместительству. В то же время статьей 282 ТК РФ определено, что для педагогических работников могут устанавливаться дополнительные особенности регулирования их работы. Во исполнение данных указаний издано Постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в котором устанавливается следующее:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

Для указанных категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе, например, выполнение старшими тренерами-преподавателями обязанностей по заведованию отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся.

Таким образом, тренер-преподаватель может осуществлять совместительство до 16 часов в неделю (если учебная нагрузка по основному месту работы не превышает 32 часов в неделю в среднем за месяц) и не более 9 часов в неделю, если по основному месту работы учебная нагрузка более 32 часов в неделю; инструктор физической культуры – 16 часов

в неделю (при условии, что по основному месту работы учебная педагогическая нагрузка не более 32 часов в неделю) или 15 часов в неделю; инструктор-методист – до 18 часов в неделю.

Важно учитывать, что расчет количества дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится так же, как и при условии работы на ставку. То есть, отпуск тренера-преподавателя или инструктора-методиста, работающих по совместительству, составляет 42 календарных дня.

## ВОПРОС 29

**Сколько часов педагогической нагрузки может быть установлено директору организации, его заместителю?**

В отношении руководителей организации, в том числе директора учреждения, имеющих педагогическую нагрузку, действует порядок, установленный статьей 276 ТК РФ, в которой указано, что руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

В отношении внутреннего совместительства или совмещения, так как решение должен принимать сам директор в отношении себя или заместителя директора по оказанию данной услуги учреждению, то данные действия подпадают под действие статьи 27 (Конфликт интересов) Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», в силу которой необходимо сообщить о своей заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки (в бюджетном учреждении – соответствующему органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя).

Таким образом, в отношении любых объемов работы по совместительству или совмещению директор организации и его заместитель должны получить согласие своего учредителя.

Других ограничений, в том числе для учредителя, по максимальным объемам, которые он может разрешить руководителю, заместителю руководителя организации не установлено.

Важно учитывать, что расчет количества дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится так же, как и при условии работы на ставку.

Обратите внимание, что ведомственные нормативные правовые акты в настоящее время подлежат приведению в соответствие с действующим законодательством. Следите за информацией на официальных сайтах федеральных органов исполнительной власти, регламентирующих данные вопросы, а также на официальном сайте [regulatio.gov.ru](http://regulatio.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## ВОПРОС 30

**Почему Минспорт России не устанавливает одинаковую для всех систему оплаты труда работников?**

Вопросы, связанные с определением размера заработной платы работников, относятся в соответствии со 144 статьей ТК РФ к компетенции работодателя и учредителя организации.

В помощь специалистам органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, а также руководителей организаций подготовлены методические рекомендации по организации спортивной подготовки, утвержденные Министром спорта Российской Федерации В. Л. Мутко 12 мая 2014 г.

Порядок установления конкретных размеров стимулирующих выплат тренерам за подготовку спортсменов высокого класса регламентируется нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, а для муниципальных учреждений – нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

## ВОПРОС 31

**Работаю заместителем директора по учебно-воспитательной работе и имею внутреннее совмещение по должности «тренер-преподаватель». Директор не выплачивает мне стимулирующую часть к заработной плате по двум должностям, а предлагает определиться только за что-то одно (или как завуч, или как тренер). В нашем Положении о стимулировании есть критерии для оценки как завуча, так и тренера. Прав ли директор?**

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Таким образом, если локальными нормативными актами организации, либо трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с работником предусмотрены выплаты стимулирующего характера за достижение определенных результатов в работе или при наличии ранее достигнутых показателей, то они должны устанавливаться и выплачиваться работнику независимо от того, как он осуществлял эту работу (основная деятельность, совместительство, совмещение).

В то же время необходимо учитывать, что оценка вклада конкретного работника в данный показатель определяется руководителем (если иное не установлено локальным нормативным актом организации или трудовым договором с работником). То есть руководитель вправе определить, насколько именно работа, как в данном случае, заместителем по учебно-воспитательной работе и (или) тренером повлияла на достижение конкретного результата и обосновано ли установление стимулирующей выплаты. В установлении данных выплат основным критерием должна являться объективность – за одну и ту же работу работника нельзя стимулировать дважды. Разумнее, не создавая конфликта интересов, ограничиться стимулирующей выплатой по предложению руководителя один раз, за результат, который больше устраивает работника.

*Рекомендация:* прописать в дополнительном соглашении к трудовому договору порядок установления стимулирующих выплат конкретному работнику, осуществляющему совмещение при определенных результатах (в рамках эффективного контракта).

## ВОПРОС 32

**Тренер принят на работу переводом из другой спортивной организации, не имеет высшего образования, обучается на 1 курсе, получает профильное образование, аттестован, имеет высшую категорию тренера. Имеет ли права работать в организации? Может ли вести группы на этапе совершенствования спортивного мастерства?**

Перевод работника осуществляется по приглашению организации и ему не устанавливается испытательный срок (статья 70 ТК РФ). В силу статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Таким образом, не имеет значения, по каким основаниям к вам поступил работник. Вы не можете расторгнуть с ним договор только на том основании, что у него недостаточно квалификации. Необходимо будет провести заседание аттестационной комиссии на предмет соответствия работника занимаемой должности и либо признать (смотреть ответ на первый

вопрос) его соответствующим должности, либо предложить расторгнуть трудовой договор по пункту 3 статьи 81 ТК РФ.

### ВОПРОС 33

**Пункт 10.5 приказа № 1125 предусматривает участие других специалистов и педагогических работников в реализации образовательных программ и программ спортивной подготовки. Как производится оплата труда данным специалистам?**

В соответствии со статьей 144 ТК РФ системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

При разработке Положения об оплате труда в конкретной организации необходимо взять за основу нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, а для муниципальных организаций – органа местного самоуправления. Полезны в этом вопросе могут быть Методические рекомендации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации от 12.05.2014.

Как правило, вопросы, связанные с порядком расчета размера заработной платы, регламентируются высшим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Это связано с бюджетной политикой, говоря на простом языке: «Кто платит, тот и устанавливает требования».

### ВОПРОС 34

**Если работник уволился, а потом через какое-то время вернулся на работу, имеет ли он право на надбавку за обеспечение высококачественного тренировочного процесса с 01.01.2015 г. за результат, показанный воспитанниками в 2014 г. при условии, что состав воспитанников с 2012 г. не изменялся. В Положении об оплате труда руководителей учреждений этот момент не оговаривается, а в Положении об оплате труда работников учреждения сказано, что вновь прибывший работник имеет право на надбавку по истечении года работы.**

В соответствии с практикой делового оборота при установлении стимулирующих надбавок, в том числе за результативность работы, прежде всего должно учитываться, принимал ли непосредственно участие и в каком объеме данный работник в достижении предусмотренных показателей (результата), а не по формальным признакам.

В представленном вопросе нет ясности в том, что указанный работник (из-за перерыва в работе) принимал непосредственное участие в достижении каких-либо показателей (результатов), а из обращения непонятно, как его предыдущая работа повлияла на достижение результата. Таким образом, без экспертной оценки профессионального сообщества (тренерского совета, например) устанавливать надбавку вновь пришедшему на работу тренеру-преподавателю не представляется возможным.

Необходимо также учитывать, что вопросы установления и выплаты стимулирующих надбавок и доплат отнесены к компетенции самой организации и должны производиться в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, принятыми в организации, а при использовании формы эффективного контракта – в соответствии с трудовым договором с указанным работником.

## ВОПРОС 35

**Может ли недельная нагрузка тренера быть 12 часов (если тренер работает с одной группой ТГ2, по стандарту 12 часов)? В организации подушевое финансирование.**

Не надо путать недельную тренировочную нагрузку и систему нормирования труда (в данном случае подушевую). Объем часов в неделю определяется сводным планом комплектования и утвержденными тренировочными планами. А нормирование труда (тарификация) проводится на основе данного сводного плана комплектования в целях установления должностного месячного оклада работнику, который ежемесячно выплачивается работнику на весь период, предусмотренный тарификацией (как правило, один год). Недельная нагрузка в 12 часов может быть только у работников, осуществляющих деятельность по совместительству, либо письменно попросивших работодателя предоставить им неполный рабочий день. В случае, если у тренера, который является основным работником, нет необходимого объема работы в неделю, то это обязанность администрации обеспечить его работой.

## ВОПРОС 36

**Как оплачивать заработную плату тренеру спортсмена, имеющего параллельный зачет и тренирующегося на другой территории?**

В ситуации, когда в подготовке спортсмена участвуют несколько организаций, в том числе находящихся в разных субъектах Российской Федерации, можно использовать один из подходов.

1. Со спортсменом может быть заключен трудовой договор как в соответствии со статьей 348.2 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, устанавливающей особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, тренерами, так и в соответствии со статьей 312.2 ТК РФ «Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе».

В этом случае обязательным условием будет использование для выполнения спортсменом своих трудовых функций и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

То есть необходимо будет разработать специальную компьютерную программу планирования и учета подготовки и выступления на спортивных соревнованиях спортсмена, по которой он должен в установленные сроки (либо ежедневно) предоставлять необходимую информацию, а также прописать данную процедуру в трудовом контракте.

В этом случае за взаимодействие с указанным работником по интернету возможно установление по дополнительному соглашению доплаты за работу в качестве тьютора какому-либо работнику организации, в том числе личному тренеру.

2. Если одной из сторон, участвующей в подготовке спортсмена, является образовательная организация, то может быть заключен договор о кластерном взаимодействии (сетевой форме реализации образовательных программ).

Такая возможность предусмотрена пунктом 11 приложения к приказу Минспорта России от 27.12.2013 г. № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта».

При этом образовательная организация может взять на себя педагогическое сопровождение тренировочного процесса.

В этом случае на личного тренера могут быть возложены функции воспитательного характера, а также иные, в том числе в счет его ненормируемой части педагогической работы, и, соответственно, за ним в этом случае сохраняется оплата труда, установленная при тарификации, в том числе и с учетом указанного спортсмена (при использовании «подушной» системы нормирования труда).

Для реализации указанного варианта необходимо разработать и утвердить совместную образовательную программу и (или) программу спортивной подготовки и соответствующий договор между сторонами.

3. Третьим вариантом является договор о спортивной подготовке в соответствии с примерной формой указанного договора, утвержденного приказом Минспорта России от 16.08.2013 г. № 637. В этом случае средства на подготовку спортсмена (и возможно, например, стипендия) должны быть перечислены той организации, которая непосредственно будет осуществлять подготовку спортсмена.

Также можно заключить в соответствии со статьей 348.4 ТК РФ договор о временном переводе спортсмена к другому работодателю, но указанная норма предусматривает полное прекращение расходования средств на период действия данного договора (до одного года) со стороны «арендодателя» и, таким образом, расходование бюджетных средств в этом случае будут очень сомнительным.

## ВОПРОС 37

**У основного работника (честно говоря, проблемного) бюджетная группа СО – 15 чел./6 часов в нед. (подушевая оплата). В январе 2016 г. данный тренер ушел на больничный (якобы, но по табелю пока неявка по невыясненным обстоятельствам). Родители учащихся недовольны им, пишут заявления на переводы к другому тренеру. В настоящий момент бюджетных мест в школе нет, тарифы на платные услуги не утверждены. Можем ли мы эти же бюджетные места с детьми от горе-тренера перевести другому тренеру в аналогичную группу, проголосовав единогласно на педагогическом совете? Но минимальное количество при переводе по ФГТ (10 чел.) у этого горе-тренера будет нарушено. Можем ли мы оставить ему реальное количество оставшихся учащихся группы СО (4 чел.) при подушечном методе оплаты? Объявить донабор в его группу нет возможности в связи с отсутствием бюджетных мест. Других групп у него нет. Может быть, есть какой-нибудь другой выход из положения?**

Данный вопрос находится в компетенции руководителя образовательной организации.

В соответствии с частью 1 статьи 44 и частью 3 статьи 53 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» основанием возникновения и изменения образовательных отношений является распорядительный акт организации, осуществляющей образовательную деятельность, о приеме лица на обучение в эту организацию.

В силу части 2 статьи 53 данного Федерального закона образовательные отношения могут быть изменены по инициативе обучающегося (родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося) по его заявлению в письменной форме.

Порядок и основания перевода обучающихся должен быть закреплен в локальном нормативном акте образовательной организации (часть 2 статьи 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Таким образом, если есть письменное заявление родителей (законных представителей) о переводе обучающегося в другую группу, то данный вопрос подлежит обязательному рассмотрению в установленном локальным нормативном актом образовательной организации порядке. При выполнении установленных положений руководитель образовательной орга-

низации издает распорядительный акт об изменении образовательных отношений (переводе обучающихся). При этом мнение тренеров-преподавателей учитывается только в случае, если это предусмотрено локальным нормативным актом образовательной организации (например, рассмотрение вопроса на Педагогическом совете).

Но необходимо будет учесть мнение педагогического работника, в группу которого предполагается перевести обучающегося (обучающихся).

В соответствии с пунктом 1.7 Приложения № 2 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» временное или постоянное изменение (увеличение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

В данном случае, так как в организации установлена подушевая система нормирования труда и сам тренировочный процесс ориентирован на индивидуальный подход к каждому занимающемуся, то увеличение состава группы, даже в пределах установленных в организации нормативов, рассматривается как увеличение педагогической нагрузки, и, соответственно, потребуются дополнительное соглашение к трудовому договору с педагогическим работником, а также внесение изменений в приказ о тарификации.

В отношении педагогического работника, у которого в результате перевода обучающихся снизится количество занимающихся, действует пункт 1.5 Приложения № 2 указанного выше приказа, что объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного в том числе с сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Если в результате реформирования групп одна из групп окажется по численности меньше установленного образовательной программой и (или) локальными нормативными актами организации, в том числе и в соответствии с требованиями Приложения № 1 к «Особенностям организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта», утвержденных приказом Минспорта России от 27.12.2013 № 1125, то такая группа по инициативе администрации может быть расформирована, а обучающиеся в установленном порядке переведены в другие группы.

В этом случае педагогическому работнику, если он является основным работником, может быть предложен формат работы вторым тренером-преподавателем на уже сформированных группах с определением объема педагогической работы не менее 18 часов в неделю, либо по его письменному заявлению на меньшее количество часов в неделю.

Если данный педагогический работник является совместителем и вариант его задействования в формате второго тренера-преподавателя на группе не устраивает руководство образовательной организации, то он может быть уволен в связи с тем, что данный объем работы передан работнику, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

## **ВОПРОС 38**

**Проверкой установлено, что к педагогической деятельности в качестве тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов в образовательном учреждении были**

**допущены лица, не имеющие среднего профессионального или высшего профессионального образования, отвечающих требованиям квалификационных характеристик, определенных для соответствующих должностей педагогических работников. Предписано устранить выявленные нарушения и представить отчет об устранении, принять меры по устранению причин и т. п. Что можно предпринять в данной ситуации? Или увольнение это единственный выход?**

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» установлены следующие квалификационные требования:

– по должности *«инструктор-методист»* – высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы;

– по должности *«старший инструктор-методист»* – высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее 2 лет;

– по должности *«тренер-преподаватель»* – высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы;

– по должности *«старший тренер-преподаватель»* – высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет.

В соответствии с пунктом 9 Приложения к указанному выше приказу лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Таким образом, при приеме на работу лиц, не соответствующих в полной мере указанным выше квалификационным требованиям, необходимо заключение аттестационной комиссии о соответствии их заявленной должности.

Рекомендуются следующие действия руководства образовательного учреждения при выявлении проверкой случаев приема на работу работников, не имеющих необходимой квалификации:

– пересмотреть локальные нормативные акты учреждения (правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, положение об аттестации и другие) и при необходимости внести в них соответствующие изменения, предусматривающие возможность приема на работу лиц в порядке, установленном пунктом 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

– провести обязательную аттестацию работников на соответствие занимаемой должности либо рассмотреть возможность о даче согласия на перевод на другую должность (в том числе и непедagogическую), предусмотренных штатным расписанием организации (касается только работников, не имеющих действующих квалификационных категорий);

– по результатам аттестации принять соответствующие управленческие решения.

При приеме на работу работника, не соответствующего квалификационным требованиям по должности, установленным соответствующими квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами, при заключении трудового договора возможно предусмотреть в разделе «Особые условия», что договор вступает в силу с момента прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности.

## ВОПРОС 39

**Обязана ли организация отправить на переквалификацию тренера (не тренера-преподавателя), если он имеет педагогическое образование (факультет физкультуры и спорта), и тренера, не имеющего педагогического образования? Какие для этого существуют сроки?**

В силу пункта 2.1 части 2 статьи 34.3 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» организации, осуществляющие спортивную подготовку, обязаны обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров, занятых руководством прохождением лицами спортивной подготовки. Также в силу постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 государственные и муниципальные учреждения (в том числе организации, осуществляющие спортивную подготовку) должны предусмотреть в планах по организации применения профессиональных стандартов проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке работников. Реализацию мероприятий планов предписано завершить не позднее 1 января 2020 г.

## ВОПРОС 40

**Можно ли внести положение о квалификационных категориях для тренеров и администрации в Положение об оплате труда организации, осуществляющей спортивную подготовку, которая не является образовательной организацией.**

В соответствии со статьей 195.1 ТК РФ характеристика квалификации определяется профессиональным стандартом.

Возможность установления внутридолжностных категорий по должностям «тренер», «инструктор-методист» (и другие сходные должности) предусмотрены утвержденными Минтрудом России профессиональными стандартами «Тренер» и «Инструктор-методист».

В соответствии с пунктом 6 Общих положений Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденных Постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем предприятия, учреждения, организации.

В настоящее время по отрасли «Физическая культура и спорт» на федеральном уровне не устанавливаются единые обязательные требования к порядку организации и проведения аттестации работника на предмет установления внутридолжностных категорий работникам. Данный вопрос может быть урегулирован законодательством субъекта Российской Федерации, если это не будет ухудшать положение работника, относительно норм, установленных федеральным законодательством.

Например, субъект Российской Федерации вправе установить какие-либо надбавки (доплаты) работникам за счет бюджета субъекта Российской Федерации за определенную категорию и установить соответствующий порядок ее присвоения.

Непосредственно организация на основании так называемых «корпоративных норм» может устанавливать порядок присвоения категорий только при отсутствии такого порядка в

субъекте Российской Федерации. Необходимо учитывать, что ввиду отсутствия обязательности прохождения аттестации работниками отрасли физической культуры и спорта, установленной действующим законодательством (в отличие от педагогических работников), признаваться и учитываться в системе оплаты труда самостоятельно присвоенные организацией квалификационные категории будут только в данной организации. При этом важным условием является финансирование указанных расходов за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, а не за счет государственного (муниципального) задания и иных бюджетных поступлений.

Порядок прохождения аттестации работников организации должен найти отражение в локальных нормативных актах организации – Коллективном договоре, Положении об оплате труда, Положении об аттестации работников и других (например, Положении о приносящей доход деятельности в части, предусматривающей расходование заработанных средств).

## **ВОПРОС 41**

### **Каков порядок аттестации тренеров-преподавателей в детско-юношеской спортивной школе, находящейся в ведении спорта?**

В данном случае не имеет значения ведомственная подчиненность детско-юношеской спортивной школы. Все педагогические работники, а к ним относятся и тренеры-преподаватели, аттестуются в определенном федеральным законодательством порядке.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 июня 2013 г. № 466 «Об утверждении Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации» порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе и осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отнесен к компетенции Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 утвержден порядок аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Порядок предусматривает два вида аттестации: обязательную и добровольную. Обязательная аттестация проводится по инициативе работодателя не реже, чем один раз в 5 лет, для подтверждения соответствия работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности. Добровольная аттестация проводится по желанию самого педагогического работника (на основании письменного заявления, поданного в аттестационную комиссию) и определяет соответствие уровня его квалификации требованиям, необходимым для присвоения первой или высшей квалификационной категории.

Срок действия квалификационных категорий составляет 5 лет. Данный порядок вступил в силу с 15 июня 2014 г. При этом присвоенные ранее квалификационные категории действуют до истечения их срока.

## ВОПРОС 42

**Прошу разъяснить, действуют ли бессрочно ранее присвоенные квалификационные категории заслуженным тренерам России, работающим в детско-юношеских спортивных школах?**

Почетное спортивное звание «Заслуженный тренер России» присваивается спортивным тренерам в порядке, предусмотренном приказом Минспорттуризма России от 27.11.2008 № 55 «Об утверждении Положения о присвоении почетных спортивных званий». Статус данного почетного звания не предполагает каких-либо преференций в области присвоения квалификационных категорий при аттестации работников.

Аттестация работников образовательных организаций, к которым относятся и детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Указанным приказом установлено, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие данного Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены<sup>26</sup>.

Также ранее действовавшими в Российской Федерации ведомственными нормативными актами устанавливалось следующее. С 1 января 2011 г. вступил в силу приказ Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», в соответствии с которым проводилась аттестация педагогических работников, подавших заявление в аттестационную комиссию до 15 июня 2014 г. Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908 (с изменениями от 06.08.2009) «Об утверждении Положения

---

<sup>26</sup> Пункт 2 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 24.07.2000, рег. № 2322), вступившим в силу с 1 сентября 2000 г., был установлен следующий порядок:

– квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие настоящего Положения, сохраняются в течение срока, на который они присвоены;

– установление федеральными ведомственными органами управления образованием, органами управления образованием субъектов Российской Федерации, местными (муниципальными) органами управления образованием, образовательными учреждениями иного порядка проведения аттестации не допускается (пункт 1.8 данного Положения). Приказом Министерства образования Российской Федерации от 17.06.1993 № 256 «Об утверждении Типового положения об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования Российской Федерации» (зарегистрирован Минюстом России 15.07.1993, рег. № 304) устанавливалось, что квалификационные категории педагогическим и руководящим работникам присваиваются на срок, определяемый территориальными и ведомственными положениями, но не более чем на пять лет, но при этом сроки действия квалификационных категорий, порядок и условия, дополняющие, конкретизирующие настоящее Типовое положение, определяются территориальными и ведомственными положениями (пункт 3.10 данного Положения).

В соответствии с приказом Комитета Российской Федерации по физической культуре от 17.09.1993 № 148 «Об утверждении и введении в действие Положения о квалификационных категориях тренеров-преподавателей по спорту, инструкторов-методистов и порядке их присвоения» (приложения № 3 и № 4, которые не были опубликованы официально) в большинстве территорий устанавливалось следующее:

– категории тренерам и инструкторам-методистам присваиваются сроком на пять лет. Квалификационная комиссия вправе уменьшить срок действия категории;

– для тренера, выполнившего требования высшей квалификационной категории и имеющего звание «Заслуженный тренер России», указанная категория сроком действия не ограничивается.

Таким образом, если высшая квалификационная категория была присвоена работнику, имеющему звание «Заслуженный тренер России», до 1 сентября 2000 г. и на момент присвоения в субъекте Российской Федерации действовало положение, в котором было указано о бессрочности действия высшей квалификационной категории для тренера, имеющего звание «Заслуженный тренер России», то в силу действующих правоотношений высшая квалификационная категория действует бессрочно. Данное основание должно подтверждаться решением аттестационной комиссии и (или) приказом руководителя о присвоении высшей квалификационной категории без ограничения срока действия.

С 1 сентября 2000 г., в связи с введением в приказе Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908 нормы, устанавливающей, что федеральными ведомственными органами управления образованием, органами управления образованием субъектов Российской Федерации, местными (муниципальными) органами управления образованием, образовательными учреждениями иного порядка проведения аттестации не допускается, перестает действовать и норма о бессрочности присвоения высшей квалификационной категории тренерам, имеющим звание «Заслуженный тренер России», и действует общий порядок в отношении срока – пять лет.

## ВОПРОС 43

**Я – тренер-преподаватель с педагогическим стажем 25 лет, но имею высшее техническое образование, имел высшую квалификационную категорию. Мне уже 50 лет, в этом году мне выдали предписание, что я обязан в 2014 г. получить педагогическое образование согласно новому Закону об образовании! Иначе администрация может сократить меня и уволить или не присваивать мне высшей или даже первой категорий! Обязан ли я получать это педагогическое образование к пенсии? И почему новые законы имеют «обратную силу?».**

В данном случае неприменимо понятие «обратной силы закона», так как согласно статье 54 Конституции Российской Федерации закон обратной силы не имеет в установлении или отягчении ответственности. В изменениях в действующем законодательстве речь идет об установлении требований к компетенции педагогического работника. При этом данные требования (наличие педагогического образования) предъявлялись и ранее к лицам, претендующим на занятие педагогических должностей в образовательных организациях.

В соответствии с пунктами 1, 7 и 8 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

Частью 4 указанной статьи установлено, что педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии со статьей 49 Закона об образовании. На основании части второй указанной статьи проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Аттестационная комиссия образовательной организации по представлению работодателя вправе выносить рекомендации о возможности приема на работу на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, как это установлено

пунктом 9 «Общих положений» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (зарегистрирован в Минюсте России 06.10.2010, рег. № 18638).

В части 4 статьи 49 Закона об образовании сказано, что Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В части 3 статьи 76 Закона об образовании указано о допуске лиц к освоению программ дополнительного профессионального образования, к которым относятся программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.