

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Краевое государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Красноярский краевой институт повышения квалификации
работников физической культуры и спорта»

Методические материалы
«Работа с документацией образовательной организации,
работающей в условиях внедрения профессионального стандарта»

(тематическая папка)

Красноярск 2016

Составители:

Наталья Викторовна Буянова, проректор КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации работников физической культуры и спорта»

Марина Николаевна Аникина, старший методист КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации работников физической культуры и спорта»

Методические материалы «Документация образовательной организации, работающей в условиях внедрения профессионального стандарта» / сост.: М.Н. Аникина, Н.В.Буянова – Красноярск, 2016. – ? с.

Тематическая папка предназначена для руководителей, заместителей руководителей, тренеров, тренеров-преподавателей, методистов учреждений осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта.

В комплект материалов включен перечень основных нормативно-правовых документов, пояснений необходимых для работы организации по пересмотру действующей документации в условиях внедрения профессионального стандарта. Методическая папка адресована руководителям и инструкторам-методистам организаций осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта

Методические материалы подготовлены в рамках исполнения государственного задания на 2016 год КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации работников физической культуры и спорта»

Содержание

Содержание.....	3
Введение.....	4
Раздел 1 Законодательная и нормативно-правовая база внедрения профессиональных стандартов. Краткий обзор.....	6
Раздел 2 Организация работы по документационному обеспечению внедрения профессиональных стандартов в организации.....	12
2.1 Документы учреждения, требующие изменений в условиях внедрения профессиональных стандартов.....	12
2.2 Рекомендации по применению профессиональных стандартов в отдельных направлениях локального регулирования в организации.....	14
Приложения.....	
Приложение 1 Материалы для составления локальных актов, регламентирующих должностные обязанности специалистов.....	21
Приложение 2 Тарификация тренеров-преподавателей и тренеров(определение нагрузки). Штатное расписание организаци. Доклад. Извлечения.....	215
Приложение 3 Предложения по кадровому обеспечению и социальной защите специалистов сферы физической культуры и спорта в организациях, осуществляющих спортивную подготовку Доклад. Извлечения.....	42

Введение

Внедрение профессиональных стандартов в спортивной отрасли является важной составляющей государственной политики в сфере повышения качества труда и обеспечения социальных гарантий трудящихся. Применение этого документа в спортивной отрасли позволит усовершенствовать систему кадровой работы, усилит ее направленность на формирование у работников адекватной самооценки, потребности в планировании своего профессионального роста. У руководителей организаций появляется возможность оценить качественный состав кадров, разработать и внедрить новые методы морального и материального стимулирования.

Переход от тарифно-квалификационных характеристик к профессиональным стандартам позволит усовершенствовать систему подготовки спортивного резерва, поскольку появится возможность перейти к «эффективному контракту» с работниками всех звеньев: от административно-управленческого персонала до конкретных исполнителей на местах, т.е. оплата труда по результатам труда.

Для профессиональных стандартов определен достаточно широкий перечень направлений их применения, к которым относятся: тарификация работ; определение требований к квалификации при приеме на работу (переводе на другую); разработка локальных актов, регулирующих трудовые отношения, организация аттестации работников, их подготовка и дополнительное профессиональное образование. Так же требования стандарта могут использоваться при оценке сложности труда, дифференциации размеров должностных окладов и определении расценок в сдельной системе оплаты труда.

Работа по внедрению профессиональных стандартов предусматривает внесение изменений в действующие локальные акты организации. Предлагаемые рекомендации составлены с целью оказания методической

помощи руководителям организаций сферы физической культуры и спорта по вопросам документального обеспечения внедрения профессиональных стандартов.

Раздел 1 Законодательная и нормативно-правовая база внедрения профессиональных стандартов. Краткий обзор

Федеральный закон № 236-ФЗ от 03.12.2012 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"

...

Ст.195.1: «Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Федеральный Закон № 122-ФЗ от 02.05.2015 «О внесении изменений в трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

...

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим 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.

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».

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

1. Правительству Российской Федерации

в) утвердить до 1 декабря 2012 года план разработки профессиональных стандартов;

г) разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов».

Постановление Правительства Российской Федерации от 22. 01. 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»

...

2. Установить, что Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей,

профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204 «План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы»

В соответствии с подпунктом "в" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики":

1. Утвердить прилагаемый план разработки профессиональных стандартов на 2012 - 2015 годы.

2. Минтруду России:

утвердить план-график подготовки профессиональных стандартов в 2013 - 2014 годах;

представлять ежегодно, до 1 марта, в Правительство Российской Федерации доклад о ходе выполнения плана, указанного в пункте 1 настоящего распоряжения».

Приказ Минтруда России от 30 ноября 2012 г. № 565 «Об утверждении план-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах»

В соответствии с пунктом 2 распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 года № 2204-р об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы приказываю:

1. Утвердить прилагаемый план-график подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах.

Приказ Минтруда России от 29.04. 2013 г. №170н. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»

1. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта (далее - Рекомендации) подготовлены в целях оказания

практической помощи объединениям работодателей, работодателям, профессиональным сообществам, саморегулируемым организациям и иным некоммерческим организациям, образовательным организациям профессионального образования и другим заинтересованным организациям (далее - разработчики проектов профессиональных стандартов) в разработке проектов профессиональных стандартов.

2. В Рекомендациях применяются следующие термины и их определения:

вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе;

трудовая функция (для целей Рекомендаций) - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

II. Рекомендации по содержанию проекта профессионального стандарта

5. Проект профессионального стандарта разрабатывается в соответствии с макетом профессионального стандарта (далее - Макет), утверждаемым Министерством.

Пример оформления макета профессионального стандарта приведен в приложении № 2 к Рекомендациям.

6. Профессиональный стандарт содержит следующие разделы:

1) раздел I. Общие сведения;

2) раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности);

3) раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций;

4) раздел IV. Сведения об организациях - разработчиках профессионального стандарта».

Приказ Минтруда РФ от 7.04.2014 № 186н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен»

В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293), приказываю:

Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Спортсмен".

Приказ Минтруда РФ от 10.07.2014 № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер»

В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293), приказываю:

Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Тренер".

Приказ Минтруда РФ от 08.09.2014 № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист»

«В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 4, ст. 293), приказываю:

Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт «Инструктор-методист»

Приказ Минтруда РФ от 29.10. 2015 № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области спорта»

«В соответствии с пунктом 16 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293; 2014, N 39, ст. 5266), приказываю: Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта".

Приказ Минтруда РФ от 04.08.2014 № 528 «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту»

«В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293), приказываю:

Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту".

Приказ Минтруда РФ от 4.08.2014 № 526н « Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре»

«В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293), приказываю:

Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Инструктор-методист по адаптивной физической культуре".

Раздел 2 Организация работы по документационному обеспечению внедрения профессиональных стандартов в организации

2.1 Алгоритм внедрения профессионального стандарта в организации

1 ЭТАП Утверждение состава рабочей группы

Формирование состава рабочей группы по внедрению профстандартов в составе: председатель, председатель представительного (профсоюзного) органа, юрист, специалист службы кадров, руководители структурных подразделений, руководитель отдела труда и заработной платы, другие работники с учётом специфики деятельности организации.

Подготовка плана-графика мероприятий по внедрению профстандартов.

Издание приказа

2 ЭТАП Сбор и анализ информации

Составление списка всех профстандартов, которые могут относиться к организации.

Анализ обеспеченности должностей и работ, включённых в штатное расписание организации, утверждёнными профстандартами.

Группировка должностей по критерию обеспеченности профстандартами:

должности, по которым профстандарты приняты;

должности, по которым планируется принятие профстандартов;

должности, остающиеся без внимания

Анализ соответствия наименований должностей и профессий в штатном расписании, трудовых функций наименованиям и трудовым действиям в профстандарте.

Сверка соответствия наименований должностей, исключение не соответствующих профстандарту.

Сверка соответствия должностных обязанностей работников профессиональным стандартам.

Сверка соответствия квалификации работников требованиям профстандарта.

Сверка целей профстандарта с целями структурных подразделений и отдельных должностей по однородным видам деятельности.

Принятие решения о том, какие профстандарты распространяются на отдельные должности и структурные подразделения. Оформление решения протоколом комиссии.

3 ЭТАП: Проверка функций

Анализ соответствия должностных обязанностей работника обобщённой трудовой функции и трудовым функциям, установленных в профстандарте. При выявлении отклонений должностных обязанностей от обобщённых трудовых функций и трудовых функций, установленных в профстандарте: исключение непрофильной функции из должностной инструкции (трудового договора); функция передается другому работнику, в чью «профессию» она входит или остается за данным работником (процедуры совмещения, совместительства, расширение зоны обслуживания).

4 ЭТАП: Сверка наименований должностей

Сверка наименования профессии в штатном расписании с «Возможным наименованием должности» в профстандарте.

Документальная фиксация результатов сравнения наименования должностей (профессий). В случае расхождения:

введение новых позиций и перевод работник;

введение новых позиций и начало процедур сокращения, предложение перевода в т.ч. на новую должность

5 ЭТАП: Анализ соответствия квалификации работника базовым требованиям профессионального стандарта

	Образование	Опыт	Дополнительно
Профессиональный	требования ПС	требования ПС	требования ПС

стандарт «...»	«...»	«...»	«...»
ФИО специалиста			
ФИО специалиста			
...			
Профессиональный стандарт «...»	требования ПС «...»	требования ПС «...»	требования ПС «...»
ФИО специалиста			
ФИО специалиста			
...			

Подразделение	Наименование должности	ФИО сотрудника	Отметка о соответствии

6 ЭТАП Планирование работы по проведению квалификации работника базовым требованиям профессионального стандарта

Документ. Содержание вносимых изменений	Сроки исполнения	Ответственный

2.2. Рекомендации по применению профессиональных стандартов в отдельных направлениях локального регулирования в организации

Изменения, возникающие в сфере локального регулирования в связи с внедрением профессиональных стандартов, отражаются в действующих

локальных актах организации. В обязательном порядке это касается таких документов как:

Положение о структурном подразделении организации;

Правила внутреннего трудового распорядка работников организации;

Положение о предоставлении мер социальной поддержки в организации;

Положение об оплате труда в организации;

Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации (коллективный договор и другие локальные акты по данному вопросу);

Положение о порядке проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям;

Права, обязанности и ответственность работников организации;

Трудовой договор с работником.

При определении характера вносимых изменений и дополнений необходимо руководствоваться содержанием отдельных направлений внедрения профессиональных стандартов

1. Определение трудовой функции работника, заключение, изменение трудового договора

Предусмотренные профессиональными стандартами примерные наименования должностей работников, выполняющих определенную обобщенную трудовую функцию, могут использоваться работодателями при разработке локальных нормативных актов (штатного расписания, должностных инструкций и др.), если с выполнением работ по соответствующим должностям, профессиям, специальностям не связано предоставление льгот, гарантий, компенсаций либо наличие ограничений, установленных федеральными законами. Возможные наименования должностей содержатся в соответствующем блоке в разделе III профессионального стандарта.

При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, согласно статье 65 Кодекса и с учетом требований,

содержащихся в разделе III профессионального стандарта, гражданин предъявляет работодателю документ о полученном образовании или профессиональной подготовке, соответствующий нормативным правовым актам Российской Федерации.

При выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями по одной обобщенной трудовой функции дополнительных должностных обязанностей по другой обобщенной трудовой функции и по такой же профессии в рамках одного профессионального стандарта дополнительные должностные обязанности оформляются в виде увеличения объема работ или расширения зон обслуживания.

При выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями дополнительных должностных обязанностей по обобщенной трудовой функции другого профессионального стандарта, дополнительные должностные обязанности оформляются как совмещение (должностей).

Наименование должности рекомендуется устанавливать в соответствии с одной обобщенной трудовой функцией в рамках одного профессионального стандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя. В тех случаях, когда работник выполняет работу по разным должностям или профессиям, то наименование должности, профессии, специальности работнику устанавливается по выполняемой работе наиболее высокого уровня квалификации.

Работнику, не имеющему необходимого профессионального образования или не прошедшему профессиональное обучение по профессии, должности, специальности, по которой требуется более высокий уровень профессионального образования или прохождения профессионального обучения, более высокий уровень квалификации может быть присвоен, если

работник обладает требуемым уровнем знаний и опытом практической работы, подтвержденным результатами аттестации.

2. Определение должностных обязанностей работников

При определении должностных обязанностей рекомендуется использовать в работе информацию из разделов II и III профессионального стандарта.

Сведения отражающие основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения. Перечень трудовых действий по трудовой функции конкретного профессионального стандарта является минимально необходимым и может быть дополнен трудовыми действиями из другой обобщенной трудовой функции трудовой функции этого же профессионального стандарта в зависимости от условий деятельности работодателя.

Квалификационные требования к уровню образования и дополнительной профессиональной подготовки работника, необходимые для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимая специализацию, достаточную для полного и качественного выполнения работ, выбираются из соответствующих блоков раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к

образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе» и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

Информация о необходимых знаниях и умениях работника отражена в подразделах «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики» раздела III профессионального стандарта.

При определении содержания и объема выполняемой работником работы трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями могут распределяться работодателем самостоятельно (кроме случаев, предусмотренных федеральными законами).

С учетом специфики деятельности может расширяться перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональными стандартами по соответствующим трудовым функциям (кроме случаев, предусмотренных федеральными законами). В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, к опыту практической работы и особые условия допуска к работе, в том числе, с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия.

В случаях, когда принятие решения о применении профессионального стандарта может привести к изменению трудовой функции, ранее выполняемой работником, в том числе к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, изменение трудовой функции работника, а также иных определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Установление оплаты труда

Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности. В профессиональных стандартах наиболее простые работы отнесены к уровню квалификации «1», по мере увеличения сложности труда (повышения необходимого уровня квалификации работника для выполнения работ) работы, предусмотренные профессиональным стандартом, относятся к более высоким уровням квалификации.

При прочих равных условиях, расценки при сдельной системе оплаты труда для работ, отнесенных к более высокому уровню квалификации, рекомендуется устанавливать выше, чем расценки, устанавливаемые для работ, отнесенных к более низкому уровню квалификации.

Установление окладов (должностных окладов) следует осуществлять ориентируясь на работы, отнесенные к более высокому уровню квалификации. При этом оклады (должностные оклады), не могут быть меньше, чем оклады (должностные оклады), установленные по должностям, предусматривающим выполнение работ отнесенных к более низкому уровню квалификации. Оклады (должностные оклады) не могут быть больше, чем оклады (должностные оклады), установленные по должностям, предусматривающим выполнение работ, отнесенных к более высокому уровню квалификации.

При повременной системе оплаты труда дифференциация размеров окладов (должностных окладов) в пределах одного уровня квалификации может производиться с учетом объема работ разной сложности.

4. Подготовка, переподготовка, дополнительное профессиональное образование, аттестация работников

Требования к образованию и обучению, опыту практической работы работника, а также особые условия допуска к работе, установленные профессиональными стандартами, являются обязательными в случаях, предусмотренных законодательством.. Работодатель может, помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах,

предъявлять к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), иные требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение определенным иностранным языком).

При определении необходимости подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд работодатель ориентируется на положения профессиональных стандартов, определяющих уровень соответствующей квалификации, требования к образованию и обучению работника, а также основные пути достижения уровня квалификации.

Если применение профессионального стандарта является обязательным, работодатель при проведении аттестации работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе рекомендуется оценивать квалификацию работника с учетом предусмотренных в соответствующем профессиональном стандарте требований к образованию (обучению), опыту практической работы, а также содержанию трудовых действий, наличию необходимых знаний и умений.

При проведении аттестации работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе в случае, когда применение профессионального стандарта в соответствии с законодательством Российской Федерации не является обязательным, работодатель может руководствоваться требованиями профессионального стандарта, предъявляемым к соответствующей должности.

Вносимые изменения и дополнения принимаются и утверждаются в порядке, определенном Уставом организации, и оформляются распорядительным актом руководителя организации.

Приложения

Приложение 1

Материалы для составления локальных актов, регламентирующих
должностные обязанности специалистов¹

Спортсмен-инструктор

Функции

Контроль уровня спортивной подготовленности (самостоятельно или под руководством тренера).

Выполнение индивидуального плана спортивной подготовки самостоятельно или под руководством тренера.

Выступление на спортивных соревнованиях самостоятельно или под руководством тренера.

Проведение восстановительных мероприятий после интенсивных физических нагрузок, заболеваний и травм (самостоятельно или под руководством тренера).

Выполнение заданий и поручений тренера (тренеров) в рамках проведения тренировочного процесса спортсменов.

Должностные обязанности.

Контролирует уровень спортивной подготовленности (самостоятельно или под руководством тренера):

Подбор самостоятельно или при участии тренера комплекса контрольных упражнений и тестирования для оценки общей, специальной, технико-тактической, психологической подготовленности

Выполнение самостоятельно или под руководством тренера комплекса контрольных упражнений для оценки общей, специальной физической подготовленности

¹ Образцы должностных инструкций Локально-нормативные акты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sport-rezerv34.ru>

Выполнение самостоятельно или под руководством тренера комплекса контрольных упражнений для оценки технико-тактической подготовленности

Выполнение самостоятельно или под руководством тренера комплекса контрольных упражнений (тестирования) для оценки психологической подготовленности

Оценка самостоятельно или под руководством тренера уровня общей, специальной физической, тактико-технической и психологической подготовленности

Самостоятельно или под руководством тренера подбор методики совершенствования уровня общей, специальной физической, тактико-технической и психологической подготовленности

Самостоятельно или под руководством тренера проведение учета состояния показателей различных сторон собственной спортивной подготовленности

Выполняет индивидуальный план спортивной подготовки самостоятельно или под руководством тренера:

Прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра (обследование) самостоятельно или под руководством тренера

Получение допуска к занятиям спортом самостоятельно или под руководством тренера

Прохождение самостоятельно или под руководством тренера тестирования в рамках допинг-контроля во внесоревновательный период

Выполнение рекомендаций тренера или других специалистов по недопущению использования запрещенных веществ и (или) методов

Составление самостоятельно или под руководством тренера индивидуального плана спортивной подготовки и планирование процесса подготовки к соревнованиям

Освоение самостоятельно или под руководством тренера программы спортивной подготовки по выбранному виду или видам спорта (спортивным

дисциплинам) в объеме, установленном организацией, осуществляющей спортивную подготовку, в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки

Самостоятельно или под руководством тренера ведение учета самочувствия для корректировки индивидуального плана индивидуальной спортивной подготовки

Самостоятельно или под руководством тренера ведение учета выполнения заданий, предусмотренных планом индивидуальной спортивной подготовки

Выполнение требований режима тренировочной работы, установленных тренером и работодателем

Поддержание под руководством тренера необходимого уровня общей физической и специальной подготовки, обеспечивающего выполнение плана спортивной подготовки

Изучение передового российского и зарубежного опыта подготовки к соревнованиям самостоятельно или под руководством тренера

Выступает на спортивных соревнованиях самостоятельно или под руководством тренера:

Прохождение под руководством тренера или самостоятельно предварительного соревновательного отбора

Получение самостоятельно или под руководством тренера соответствующего медицинского заключения о допуске к участию в спортивных соревнованиях

Участие самостоятельно или под руководством тренера в спортивных соревнованиях в соответствии с планом спортивных мероприятий, положением о спортивных соревнованиях, разработанным работодателем (спортивной организацией), с учетом уровня спортивного мастерства

Выступление самостоятельно или под руководством тренера на спортивных соревнованиях в соответствии с индивидуальным календарным планом спортивных соревнований по виду спорта, и демонстрация стабильно

высоких спортивных результатов на официальных спортивных соревнованиях

Соблюдение режима спортивных соревнований, установленного работодателем или его представителями

Прохождение самостоятельно или под руководством тренера тестирования в рамках допинг-контроля в соревновательный период

Выполнение рекомендаций тренера или других специалистов по недопущению использования запрещенных веществ и (или) методов

Проведение пропаганды отказа от использования допинга в спорте среди спортсменов

Проводит восстановительные мероприятия после интенсивных физических нагрузок, заболеваний и травм (самостоятельно или под руководством тренера):

Составление самостоятельно или под руководством тренера индивидуальной программы восстановительных мероприятий после интенсивных физических нагрузок с участием врача команды, врача – клинического фармаколога, биомеханика, врача-физиотерапевта, массажиста, врача-диетолога, врача-рефлексотерапевта, медицинского психолога, специалиста по медицинским профилям в соответствии с медицинскими показаниями

Ознакомление с индивидуальной программой восстановительных мероприятий после интенсивных физических нагрузок, составленной тренером, врачом команды, врачом – клиническим фармакологом, биомехаником, врачом-физиотерапевтом, массажистом, врачом-диетологом, врачом-рефлексотерапевтом, медицинским психологом, специалистом по медицинским профилям в соответствии с медицинскими показаниями

Выполнение самостоятельно или под руководством тренера восстановительных мероприятий индивидуальной программы для поддержания и повышения функционального состояния и спортивной формы

в соответствии с циклом тренировочного процесса и на соревнованиях различного уровня согласно календарному плану их проведения

Проведение самостоятельно или под руководством тренера учета прохождения программы восстановительных мероприятий для периодического контроля результатов применения индивидуальной программы восстановительных мероприятий

Выполняет задания и поручения тренера (тренеров) в рамках проведения тренировочного процесса спортсменов:

Проведение комплекса тренировочных занятий со спортсменами под руководством тренера

Консультирование начинающих спортсменов, обмен опытом и предоставление практической помощи

Пропаганда физической культуры и спорта среди спортсменов

Антидопинговая пропаганда

Аттестация и инструктаж спортсменов под руководством тренера

Контроль и учет выполнения тренировочных заданий спортсменами под руководством тренера

Инструктор – методист

Функции.

Методическое обеспечение отборочного, тренировочного и образовательного процесса.

Контроль тренировочного и образовательного процессов.

Методическое сопровождение деятельности специалистов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Должностные обязанности:

Осуществляет методическое обеспечение отборочного, тренировочного и образовательного процесса:

Определяет цели, задачи и содержание тренировочного и

образовательного процессов в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Разрабатывает методическую документацию по проведению отбора детей в группы для физкультурно-спортивных занятий, проведению их спортивной ориентации в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Разрабатывает и внедряет методы координации процесса отбора детей в группы для физкультурно-спортивных занятий, проводит их спортивную ориентацию в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Разрабатывает методическую документацию по проведению тренировочного процесса в виде профессиональных образовательных программ по видам спорта, культивируемым в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Разрабатывает методическую документацию по проведению образовательного процесса в виде методических пособий по направлениям деятельности в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Разрабатывает и внедряет методы координации тренировочного и образовательного процессов в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Проводит экспериментальные исследования по апробации разработанных методик.

По мере необходимости разрабатывает необходимую документацию для проведения соревнований.

Контролирует тренировочный и образовательный процессы:

Контролирует соответствие количества занимающихся в секциях (группах) нормам комплектования секций (групп).

Контролирует посещаемость занятий в секциях (группах) по установленной форме.

Проводит периодический и текущий контроль содержания и результатов тренировочного и образовательного процессов в секциях (группах) по установленной форме.

Проводит мониторинг выполнения нормативов и результатов, достигнутых занимающимися в секциях (группах).

Проводит совместно с медслужбой периодический и текущий контроль за правильной организации медицинского контроля за обучающимися, воспитанниками.

Проводит текущий контроль соблюдения правил охраны жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время тренировочного и образовательного процессов.

Готовит предложения по оптимизации состава секций (групп), исходя из посещаемости и количества желающих заниматься в соответствующих секциях (группах).

Ведет статистический учет результатов работы отделений образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта на этапах спортивной подготовки по утвержденным формам.

Осуществляет методическое сопровождение деятельности специалистов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта:

Фиксирует опыт работы тренеров-преподавателей по культивируемым видам спорта в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Формирует банк педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической).

Обобщает и распространяет передовой педагогический опыт, включая индивидуальный опыт тренеров-преподавателей образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Информирует специалистов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, о новых направлениях в развитии спорта и образования путем проведения мастер-классов, круглых столов, семинаров.

Знакомит педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической литературы, с опытом инновационной деятельности образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта на бумажных и электронных носителях.

Проводит индивидуальные и групповые консультирования с педагогическими работниками образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта по вопросам обучения, развития, спортивной подготовки.

Оказывает методическую помощь тренерам-преподавателям при разработке маршрутов обучения, обучающихся с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей.

Работает в составе педагогических, методических советов, других форм методической работы в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

Тренер (этап высшего спортивного мастерства)

Функции.

Подготовка спортсменов к достижению результатов уровня сборных команд России.

Совершенствование навыков соревновательной деятельности спортсменов.

Планирование, учет и анализ результатов тренировочного процесса на этапе высшего спортивного мастерства.

Должностные обязанности

Подготавливает спортсменов к достижению результатов уровня сборных команд России:

Проводит со спортсменами тренировки на основе комплекса общеразвивающих и специальных упражнений, в том числе с использованием различных отягощений и тренажерных устройств

Проводит со спортсменами тренировки на основе комплекса специальных упражнений, соответствующих специфике соревновательной деятельности и техники вида спорта, с целью развития технической подготовки

Обеспечивает соблюдение антидопинговых правил и методик подготовки спортсменов, выполнение предписаний организаций, осуществляющих допинг-контроль

Контролирует прохождение спортсменами медицинских осмотров, обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских работников

Обеспечивает безопасность при проведении занятий и тренировок спортсменов, проходящих подготовку по программам этапа высшего спортивного мастерства

Совершенствует навыки соревновательной деятельности спортсменов:

Отбирает спортсменов в спортивную команду

Выполняет со спортсменами анализ собственной соревновательной практики, изучать кино- и видеоматериалов специальной литературы, в том числе иностранной

Организует индивидуальное или в составе команды участие спортсмена в спортивных соревнованиях

Контролирует справедливость судейства, при несправедливом судействе организовывать подачу апелляции

Обеспечивает соблюдение антидопинговых правил и методик подготовки спортсменов, выполнять предписания организаций, осуществляющих допинг-контроль

Обеспечивает психолого-методическую поддержку спортсменов в

период соревнований

Обеспечивать безопасность спортсменов, проходящих подготовку по программам этапа высшего спортивного мастерства в течение всего периода нахождения на спортивных соревнованиях

Планирует, учитывает и анализирует результаты тренировочного процесса на этапе высшего спортивного мастерства:

Составляет календарно-тематическое планирование и расписание занятий по реализации программ этапа высшего спортивного мастерства спортивной подготовки в соответствии с локальными актами, целями и задачами физкультурно-спортивной организации

Организует прохождение спортсменами контрольных процедур с целью выполнения ими контрольных нормативов по общей и специальной физической подготовке, установленных образовательными программами

Разрабатывает комплексную программу подготовки спортсменов спортивной команды к спортивным соревнованиям по соответствующему направлению в работе

Разрабатывает комплексные и индивидуальные планы подготовки спортсменов (команды) согласно утвержденным планам проведения спортивных мероприятий

Систематически учитывает, анализирует, обобщает результаты работы, в том числе с использованием электронных форм

Оценивает эффективность подготовки спортсменов с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в том числе текстовых редакторов и электронных таблиц, в своей деятельности

Внедряет современные, в том числе новейшие, методики подготовки спортсменов по программам этапа высшего спортивного мастерства

Вносит коррективы в дальнейшую подготовку спортсменов (при необходимости)

Тренер (этап начальной подготовки)

Функции:

Осуществление набора обучающихся в группы и секции этапа начальной подготовки (по виду спорта, спортивным дисциплинам)

Обучение основам техники двигательных действий (по виду спорта, спортивным дисциплинам)

Формирование у обучающихся представлений о теоретических основах вида спорта, спортивной этике

Планирование, учет и анализ результатов тренировочного процесса на этапе начальной подготовки

Должностные обязанности:

Осуществляет набор обучающихся в группы и секции этапа начальной подготовки (по виду спорта, спортивным дисциплинам):

Составляет календарно-тематическое планирование и расписание занятий по реализации программ этапа начальной спортивной подготовки в соответствии с локальными актами, целями и задачами физкультурно-спортивной организации

Осуществляет контроль отсутствия медицинских противопоказаний для занятий видом спорта у поступающих в группы начальной подготовки

Консультирует обучающихся и их родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся относительно порядка зачисления и тренировочного процесса на этапе начальной подготовки

Организует контрольные мероприятия для зачисления поступающих на этап начальной подготовки по результатам сдачи нормативов (при невозможности зачисления в группы начальной подготовки всех желающих)

Обучает основам техники двигательных действий (по виду спорта, спортивным дисциплинам):

Проводит с обучающимися тренировки на основе комплекса общеразвивающих и специальных упражнений с небольшими и средними отягощениями для развития общей физической подготовки

Проводит с обучающимися тренировки на основе комплекса специальных упражнений для широкого спектра двигательных умений и навыков различных видов спорта, включая выбранный с целью развития технической подготовки

Проводит с обучающимися подвижных и спортивных игр, организация участия обучающихся в подвижных и спортивных играх

Обеспечивает безопасность при проведении тренировок и занятий на этапе начальной подготовки

Формирует у обучающихся представления о теоретических основах вида спорта, спортивной этике:

Проводит с обучающимися лекции и беседы о правилах, технике и тактике в виде спорта

Организует совместный просмотр и обсуждение кино- и видеоматериалов, в том числе трансляций спортивных соревнований по виду спорта, обучающих и научно-популярных фильмов

Организует встречи обучающихся с известными спортсменами

Организует участие обучающихся в мероприятиях патриотического характера

Проводит лекции о содержании и значении спортивной этики, недопустимости использования допинга в спорте, скрытых или явных нарушений спортивных правил, участия в договорных играх

Оказывает методическую и консультационную помощь родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся

Обеспечивает безопасность при проведении теоретических занятий, встреч, лекций на этапе начальной подготовки

Планирует, учитывает и анализирует результаты тренировочного процесса на этапе начальной подготовки:

Разрабатывает и представляет для утверждения руководством учреждения проекта расписания занятий

Организует прохождение учащимися контрольных процедур с целью

подтверждения достигнутого уровня физической подготовленности

Систематически учитывает, анализирует, обобщает результаты работы, в том числе с использованием электронных форм

Оценивает эффективность подготовки обучающихся с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в том числе текстовых редакторов и электронных таблиц в своей деятельности

Вносит коррективы в дальнейшую подготовку обучающихся (при необходимости)

Внедряет современные методики подготовки обучающихся по программам этапа начальной подготовки

Выявляет наиболее перспективных обучающихся для их дальнейшего спортивного совершенствования

Совместно с другими работниками учреждения принимает участие в пределах своей должностной компетенции:

в соблюдении требований по оказанию (выполнению) государственных услуг (работ) Тверской области, реализуемых учреждениями физкультурно-спортивной направленности;

в обеспечении выполнения государственного задания в полном объеме;

в постоянной работе над повышением качества предоставляемых учреждением государственных и иных услуг (работ);

в поддержании стабильно положительной динамики контингента обучающихся;

в работе, результатом которой является включение в состав сборной команды Российской Федерации по виду спорта (юношеской, юниорской, молодежной, основной) обучающихся учреждения;

в обеспечении качества осуществления учебно-тренировочного процесса;

в поддержании в актуальном состоянии своей нормативно-правовой и рабочей документации,

в разработке календарного плана соревнований по видам спорта и плана работы учреждения на учебный год,

в поддержании личных карт и личных дел обучающихся в актуальном состоянии;

в представлении отчетности о своей работе в порядке и сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;

в ежегодных смотрах-конкурсах СДЮСШОР, тренеров-преподавателей и др.;

в поддержании высокого уровня профессиональной компетентности (отсутствие конфликтных ситуаций, качественное и творческое выполнение должностных обязанностей, соблюдение субординации, самостоятельности и инициативы при выполнении поставленных задач);

в массовых спортивных мероприятиях учреждения и учредителя вместе с обучающимися;

в своевременном и качественном выполнении поручений руководителя и учредителя учреждения.

Приложение 2

Тарификация тренеров-преподавателей и тренеров (определение нагрузки). Штатное расписание организации²

Доклад. Извлечения.

...

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) определено обязательное условие в трудовом договоре с работником, как трудовая функция, включающая в себя работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности и конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Поэтому, при приеме работника на должность, ее наименование, размер оклада и другие условия должны содержаться в штатном расписании работодателя.

Штатное расписание составляется в унифицированной форме Т-3, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» и утверждается распорядительным актом самой организации (приказом директора).

Для наименования должностей, включаемых в штатное расписание, возможно воспользоваться профессиональными стандартами, а также следующими ведомственными приказами:

1) для физкультурно-спортивных организаций (в соответствии с пунктом 30 статьи 2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» физкультурно-спортивная организация - юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности):

²Тригорьева И.И., Тарификация тренеров-преподавателей и тренеров (определение нагрузки). Штатное расписание организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sport-rezerv34.ru>

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКСД), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (приказ Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н, зарегистрирован Минюстом России 14.10.2011, регистрационный № 22054);

2) для образовательных организаций (в соответствии с пунктом 18 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана):

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКСД), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, зарегистрирован Минюстом России 06.10.2010, регистрационный № 18638).

Руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, необходимо учитывать постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, которым утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, на которых распространяются положения главы 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников» ТК РФ. Наименования должностей работников в обязательном порядке должны соответствовать данному постановлению, так как это напрямую связано с предоставлением педагогическим работникам социальных льгот и гарантий, предусмотренных статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Работники, занимающие должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» в образовательной организации, в том числе в детско-

юношеской спортивной школе и специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва, являются педагогическими работниками, так как указанные должности предусмотрены в указанном постановлении.

Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (пункт 6 статьи 33) установлено, что образовательные учреждения дополнительного образования детей, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта и реализующие программы спортивной подготовки, разработанные на основе федеральных стандартов спортивной подготовки, наряду с указанными программами реализуют дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта.

Функциональные обязанности тренера-преподавателя установлены профессиональным стандартом «Тренер», утвержденным приказом Минтруда России от 07.04.2014 № 193н (зарегистрирован Минюстом России 10.07.2014, регистрационный № 33035) и включают в себя осуществление тренировочного процесса на всех этапах спортивной подготовки (обобщенные трудовые функции А-Е). Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, являясь педагогическими работниками, могут привлекаться как к реализации образовательных программ, так и к реализации программ 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» (зарегистрирован Минюстом России 05.03.2014, регистрационный № 31522) (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.

Образовательные организации должны привести в соответствие с профессиональным стандартом «Тренер» должностные инструкции и трудовые договоры с работниками, занимающими должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель». При этом, в рамках определения функциональных обязанностей 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 определенные этапы подготовки (спортивно-оздоровительный, начальной подготовки), что содержится в обобщенных трудовых функциях А и В профессионального стандарта «Тренер», а в локальном акте (например, «Положении об оплате труда», «Положении о материальном стимулировании работников») предусмотреть стимулирующие доплаты и надбавки за сохранение контингента и передачу его 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 организации, 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).

Вопросы нормирования труда педагогических работников регламентированы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (зарегистрирован Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204). Данным приказом для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) - 18 часов в неделю. Общая продолжительность работы (нормируемая и не нормируемая части) для педагогических работников устанавливается в размере не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ. При соблюдении данной нормы рекомендуется сохранять в спортивных школах, реализующих образовательные программы, должности тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей. В этих случаях на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, где большой объем тренировочной нагрузки, чем 18 часов, предлагается привлекать к работе несколько тренеров-преподавателей, распределяя между ними тренировочную нагрузку.

Основанием для того чтобы тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю учитывать при определении учебной (тренировочной нагрузки) за счет ненормируемой части время, затраченное на реализацию программ спортивной подготовки, является пункт 3.1. Приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Никаких ограничений по включению в штатное расписание образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, должностей, не включенных в указанную выше номенклатуру, федеральным законодательством не устанавливается.

Соответственно должности «тренер», «старший тренер» могут вводиться в штатные расписания в тех образовательных организациях, в которых большой объем реализации программ спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства и не представляется возможным задействовать специалиста на

образовательных программах в объеме не менее 18 часов в неделю (нормируемой части), либо его общая недельная нагрузка превышает 32-36 часов (в последнем случае будет неэффективная работа тренера-преподавателя, так как не останется времени на другую педагогическую деятельность, кроме преподавательской).

При этом, в спортивных школах, где есть возможность формировать объем тренировочной нагрузки специалиста за счет как образовательных программ (не менее 18 часов в неделю) и программ спортивной подготовки (до 16 часов в неделю) рекомендуется использовать в штатном расписании должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель».

При составлении штатного расписания организации следует также учитывать, что отнесение должностей работников к определенной категории в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» производится строго в соответствии с приказом Федеральной службы государственной статистики от 19.11.2014 № 671 «Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики».

Вместе с тем, вопросы нормирования труда тренеров на федеральном уровне действующим законодательством не установлены. Особенности труда тренеров содержатся в главе 54.1 ТК РФ, в соответствии с которой тренерам, старшим тренерам устанавливается 40-часовая рабочая неделя. 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. Таким образом, субъекты Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе использовать при разработке нормативных правовых актов публично-правовых образований нормы, содержащиеся в «Отраслевом соглашении 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», подписанном 13 марта 2015 года. Данным соглашением предлагается разделить 40 часов в неделю на нормируемую часть не менее 24 часов в неделю и ненормируемую - в размере 16 часов, по аналогии с трудом педагогических работников.

Приложение 3

Предложения по кадровому обеспечению и социальной защите специалистов сферы физической культуры и спорта в организациях, осуществляющих спортивную подготовку³.

Доклад. Извлечения.

...

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597

«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в нашей стране инициирован процесс разработки профессиональных стандартов. Внесены соответствующие изменения в законодательство, в результате которых в Трудовой Кодекс Российской Федерации было введено понятие «профессиональный стандарт», закрепленное в статье 195.1.

Большая работа была проведена Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации по реформированию трудовых отношений, и мы признательны коллегам, что они поддержали инициативу Минспорта России и в числе первых разрабатываемых в стране стандартов, были утверждены пять профессиональных стандартов для нашей отрасли.

...

У многих возникает вопрос: «А как это отразится на нашей трудовой деятельности?». Постараюсь обозначить главное: «С учетом профессиональных стандартов будут разработаны новые должностные инструкции, локальные нормативные акты, определяющие новые методы морального и материального стимулирования работников, будет организовано проведение аттестации, как в отношении специалистов, так и руководителей и их заместителей, в том числе на присвоение им квалификационных категорий»

...

³Григорьева И.И. Предложения по кадровому обеспечению и социальной защите специалистов сферы физической культуры и спорта в организациях, осуществляющих спортивную подготовку [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sport-rezerv34.ru>

Важно учитывать, что профессиональный стандарт тренера содержит в данной укрупненной группе наименования более чем 10 должностей, включаемых уже сегодня в штатные расписания организаций. На слайде цветом выделены наименования должностей, отсутствующие в утвержденных Квалификационных справочниках и предусмотренные профессиональными стандартами. Если ряд наименований должностей профессиональный стандарт «узаконил», то обращаю внимание, что должности старших тренеров, работающих с резервом спортивных сборных команд субъектов Российской Федерации и Российской Федерации, впервые введены в нашей отрасли.

В результате полного перехода от тарифно-квалификационных характеристик к профессиональным стандартам будет значительно усовершенствована система подготовки спортивного резерва, поскольку появится возможность перейти к «эффективному контракту» с работниками всех звеньев: от административно-управленческого персонала до конкретных исполнителей на местах.

...

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 возможно отменить 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.

В законе об образовании представлены основные права, предоставляемые законодательством педагогическим работникам. Коротко озвучу основные в сравнении с правами работников отрасли физической культуры и спорта. 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. Все присутствующие понимают, что 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 не привлекательной!

Внедрение профессиональных стандартов позволит разработать на их основе межведомственные нормы труда. Надеемся, что данная инициатива будет поддержана коллегами из профильных министерств.

...

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.

...

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!

...

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. Постараюсь 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 года № 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 года, так как необходимо было иметь на 1 января 2001 года стаж 16 лет и 8 месяцев. Практически все кто его имел, уже воспользовались правом выхода на пенсию до 2010 года.

Следует напомнить, что тренерскому составу ШВСМ и ЦСП данная льгота не предоставлялась, в том числе и в период, когда с 1992 года по 2005 годы 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 отличием же 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.

Для того чтобы данная законодательная норма заработала в полную силу, планируется в федеральные стандарты спортивной подготовки второго поколения добавить минимальные требования не только к расходам на спортсмена, но и к расходам на тренеров и иных специалистов.

В целях обеспечения социальной защиты специалистов, осуществляющих спортивную подготовку, в первую очередь, тренерского состава и спортсменов, необходимо законодательно закрепить все, перечисленные выше права.