Приложение к постановлению

Правительства Карачаево-Черкесской

Республики

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 № \_\_\_

Примерное Положение

Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево – Черкесской Республики

1.Общие положения.

1.1. Настоящее примерное положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Едиными рекомендациями утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., Протокол № 11, которые определяют общие требования к системе оплаты труда работников государственных учреждений всех типов.

1.2. Положение устанавливает размеры и систему оплаты труда работников государственных учреждений Карачаево-Черкесской Республики, осуществляющих спортивную подготовку (далее - работники учреждений, учреждения).

1.3. Системы оплаты труда работников, включающие в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждений, включающие в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров учреждений.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемого на основании Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» и Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 30.08.2010г. № 306 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» (с последними изменениями и дополнениями), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

**2. Основные условия оплаты труда.**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,с изменениями от 12.08..2008 № 417н; от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с изменениями от 11.12.2008 №718н; от 27.02.2012 №165н. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256; от 30.08.2010 № 306.С учетом изменений в редакции постановлений Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 14.07.2011г.№223; от 09.11.2011г.№385; от 07.11.2012г.№474; от 26.11.2013г.№407.

2.2. При наличии у работника – (тренера) квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением 2 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.4. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные приложением 3 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

2.5. Настоящим Положением предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), к ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам, к ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры повышающих коэффициентов приведены в таблице №1,2 приложения 3 к настоящему Положению.

**3. Условия и порядок оплаты труда руководителя, его заместителей**

**и главного бухгалтера.**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, отнесенных к основному персоналу возглавляемого им учреждения, до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

3.3. Заместителям руководителя учреждения должностные оклады устанавливаются от 10 до 30 % ниже должностного оклада руководителя, в зависимости от стажа работы:

- стаж работы от 10 до 15 лет – ниже на 10%;

- стаж работы от 5 до 10 лет – ниже на 20%

- стаж работы до 5 лет – ниже на 30%

3.4. Главным бухгалтерам должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии высшего образования – на 10% ниже должностного оклада руководителя.

- при наличии среднего специального образования – на 20 % ниже должностного оклада руководителя.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением 2 настоящего Положения.

3.6. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные приложением 3 настоящего Положения.

3.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет утвержденных ассигнований.

4. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.10.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских, бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики», в учреждениях осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Указанные виды выплат компенсационного характера подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 2 к настоящему Положению.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35% от часовой ставки.

4.7. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

4.9. Доплата за работу в сельской местности и в высокогорных районах в размере 25% к должностному окладу.

5. Порядок и условия стимулирования

работников учреждения

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.10.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских, бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики», в учреждениях осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях;

- выплаты за стаж непрерывной работы;

- выплаты за интенсивность работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями наивысший статус;

- ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы;

- выплаты молодым специалистам и наставникам;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- ежемесячная надбавка спортсмену (спортсмену-инструктору) за высокие спортивные результаты;

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в учреждениях осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике установлены приложением 3 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Выплаты за компетентность, интенсивность и качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанного и утвержденного учреждением (приложение 6).

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В учреждении может быть введено несколько видов премий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.7. Работникам учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы. Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом.  
Размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы устанавливается в процентах к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения, но не может превышать 100 процентов.  
 В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы работникам учреждения может быть увеличен (сокращен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством. Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.  
 Вновь принятым работникам учреждения ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема на работу.

5.8. Спортсмену (спортсмену - инструктору) может устанавливаться ежемесячная надбавка за высокие спортивные результаты в размерах согласно таблицы № 8 приложения 3 к настоящему Положению.

Ежемесячная надбавка за высокие спортивные результаты спортсмену (спортсмену - инструктору) выплачивается на основании выписки из протокола соревнований в процентах к должностному окладу с момента показанного спортсменом (спортсменом - инструктором) результата в течение одного календарного года (четырех лет для победителей и участников Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр). Если в период действия установленной ежемесячной надбавки увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия, а если спортсмен (спортсмен - инструктор) понизил свой спортивный результат, то по истечении года (четырех лет для победителей и участников Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр) размер ежемесячной надбавки понижается и вновь устанавливается в размерах согласно таблицы №8 к настоящему Положению.

При отсутствии у спортсмена (спортсмена - инструктора) спортивных результатов по истечении года (четырех лет для победителей и участников Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр) ежемесячная надбавка за высокие спортивные результаты не устанавливается.

6. Условия и порядок оплаты труда тренерского состава

6.1. В расчет оплаты труда тренерского состава включать должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в организации (учреждении) системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Установить следующий вариант методики расчета оплаты труда тренерского состава.

**-** «подушевой» метод расчета оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

До = Об х xvx+ n2xk2xv2 +...+ nnxknxv„) /100 xKsxS

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации), (приложение №1)

nbn2v. Пп- количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

kltk2 ...kn- расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

Vi, v2, „ v„- коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1).

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

Оплата труда тренеров осуществляющих спортивную подготовку, производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативами оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена, исходя из установленного размера оклада.

Оплата труда тренеров по нормативам за одного занимающегося и подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, этапов спортивной подготовки по группам видов спорта и показанного спортсменом результата (Приложение 4).

Тренер, работающий на ставку не может вести более 3-х групп на этапе начальной подготовки(НП); 2-х групп на тренировочном этапе Т(СС) и одной группы на этапах совершенствования спортивного мастерства (ССМ) и высшего спортивного мастерства (ВСМ).

При объединении в одну группу спортсменов разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровне их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов и их количественный состав не должен превышать: на тренировочном этапе 16 человек (для тренирующихся свыше 2-х лет) и 20 человек (для тренирующихся до двух лет), на этапе совершенствования спортивного мастерства-12 человек, на этапе высшего спортивного мастерства -8 человек (если иное не установлено федеральными стандартами спортивной подготовки).

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Продолжительность рабочего времени тренеров или нормы часов непосредственно тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в размере 24 часов в неделю. Допускается возможность превышения нормы нагрузки до 2 часов.

Одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями. Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладе в выполнение установленных норм и показателей результативности работы, но более половины соответствующего норматива основного тренера.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специализации в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4-х лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере до 50 процентов.

6.2. при расчете оплаты труда тренерского состава применяются следующие повышающие коэффициенты.

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы;

- персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.2.1.повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливать с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации тренеров и других специалистов в таблице №1 Приложения 3

Таблица № 1

Размеры коэффициента квалификации тренеров  
и других специалистов

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента |
| высшая квалификационная категория | до 0,8 |
| первая квалификационная категория | до 0,5 |
| вторая квалификационная категория (при наличии) | до 0,3 |

Коэффициент квалификации по должностям спортсмен, спортсмен- инструктор и спортсмен-ведущий рекомендуется устанавливать в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания), рекомендуемые размеры которых приведены в таблице № 2 Приложения 3.

Таблица №2

Размеры коэффициента квалификации для должностей спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России, гроссмейстер России | Мастер спорта России международного класса | Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований |
| до 1,0 | до 1,5 | до 2,0 | до 3 |

6.2.2. при расчете повышающих коэффициентов специфики работы учитывать особенности деятельности организации, осуществляющей

спортивную подготовку, а также наличие специализированных отделений по видам спорта внутри организации.

Коэффициент специфики работы для специализированных отделений, а также отделений по олимпийским видам спорта, установить в размере 15% к окладу (должностному окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений.

За работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья – тренерам, инструкторам-методистам установить размер повышения до 20% от минимального должностного оклада.

* + 1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника установить на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, например олимпийский цикл - 4 года.
    2. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) относить к видам выплат стимулирующего характера

1. **Тренерскому составу при расчете оплаты труда устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:**

- за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки работы тренерского состава.

- за подготовку и участие не менее одного года в подготовке спортсмена (команды) высокого класса

- за интенсивность и высокие результаты работы.

- за качество выполняемых работ согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности учреждения.

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды.

- премиальные выплаты по итогам работы.

- выплаты молодым специалистам, а также тренерам осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

7.1. выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности учреждения. Размеры выплат приведены в таблице №3 Приложения 3

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

*Таблица №3*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ** | **Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)** |
| 1. Критерии оценки работы тренерского состава организаций, осуществляющих спортивную подготовку в спортивной школе (СШ) | | |
| На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки | | |
| 1.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе) | 10 |
| 1.2. | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | 10 |
| 1.3. | Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе) | 10 |
| На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) | | |
| 1.4. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе) | 10 |
| 1.5. | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | 10 |
| 1.6. | Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | 20 |
| 1.7. | Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена) | 20 |
| 1.8. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 5 |
| 1.9. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| На этапе совершенствования спортивного мастерства (по согласованию с учредителем) | | | | | | |
| 1.10. | Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств) | | | | | 10 |
| 1.11. | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки) | | | | | 20 |
| 1.12. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие) | | | | | 20 |
| 1.13 | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | | | | | 50 |
| 1.14 | Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена) | | | | | 20 |
| 2. Критерии оценки работы тренерского состава в спортивной школе олимпийского резерва (СШОР) (специализированных отделений спортивных школ), школ-интернатов спортивного профиля | | | | | | |
| На этапе начальной подготовки | | | | | | |
| 2.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе) | | | | 10 | |
| 2.2. | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | | | | 10 | |
| 2.3. | Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе) | | | | 10 | |
| На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) | | | | | | |
| 2.4. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе) | | | 10 | | |
| 2.5. | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе) | | | 10 | | |
| 2.6. | Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | | | 20 | | |
| 2.7. | Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена) | | | 20 | | |
| 2.8. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие) | | | 20 | | |
| 2.9. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | | | 50 | | |
| На этапе совершенствования спортивного мастерства | | | | | | |
| 2.10. | Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств) | | 10 | | | |
| 2.11. | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки) | | 20 | | | |
| 2.12. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | | 50 | | | |
| 2.13. | Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена) | | 20 | | | |
| На этапе высшего спортивного мастерства ( по согласованию с учредителем) | | | | | | |
| 2.14. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 | | | | |
| 2.15. | Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки) | 30 | | | | |

* 1. Выплаты за подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса, не менее одного года, как занимающегося в данной организации, осуществляющей спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях и вошедшего в состав спортивной сборной команды РФ, устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований. Срок действия выплаты устанавливается с момента показанного спортсменом результата или с начала финансового года, в течении одного календарного года, по международным соревнованиям до следующих международных соревнований. При улучшении спортивного результата спортсменом, соответственно устанавливается новое исчисление срока действия выплаты.

Предельный размер выплаты тренерам не может превышать 350% должностного оклада (ставки заработной платы).

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в таблице №4 Приложения 3.

Таблица №4

Размеры стимулирующей выплаты работникам за  
результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды) | Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) |
| Тренерскому составу  руководителям и иным специалистам |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования | | | | | |
| 1.1. | | Олимпийские игры, Чемпионат Мира | 1 | до 200 | до10 |
| 2-3 | до 160 | до 8 |
| 4-6 | до 100 | до 5 |
| участие | до 80 | до 4 |
| 1.2. | | Кубок мира  (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 | до 8 |
| 2-3 | до 100 | до 5 |
| 4-6 | до 80 | до 4 |
| участие | до 60 | до 3 |
| 1.3. | | Кубок Европы  (сумма этапов или финал),  первенство мира | 1 | до 100 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 3 |
| участие | до 40 | до 2 |
| 1.4. | | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры,  Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до3 |
| 4-6 | до 40 | до 2 |
| участие | до 20 | до 1 |
| 1.5. | | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 1 |
| участие | - | - |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно | | | | | |
| 2.1. | | Чемпионат России,  Кубок России  (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 | до5 |
| 2-3 | до 80 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 3 |
| участие | до 40 | до 2 |
| 2.2. | | Первенство России (среди молодежи),  Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 2 |
| участие | до 20 | до 1 |
| 2.3. | | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 1 |
| участие | - | - |
| 2.4. | | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 | до 2 |
| 2-3 | до 20 | до 1 |
| 4-6 | - | - |
| участие | - | - |
| **3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов** | | | | | |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России | | 1 | до 100 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 3 |
| участие | до 40 | до 2 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:  на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи(финалы) | 1 | до 80 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 2 |
| участие | до 20 | до 1 |
| 3.3. | За подготовку команды  (членов команды), занявшей места:  на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки);  на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 1 |
| участие |  |  |
| 3.4. | За подготовку команды  (членов команды), занявших  места на прочих  межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 | до 2 |
| 2-3 | до 20 | до 1 |
| 4-6 | - | - |
| участие |  |  |

* 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Размеры выплат приведены в таблице №5 Приложения 3

Таблица №5

Размеры выплаты за интенсивность  
и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Критерий** | **Рекомендуемый**  **размер**  **стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы** |
| Выполнение программ спортивной подготовки | Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы на 10% свыше плана | До 30 |
| Качество спортивной подготовки | Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)10% свыше плана | До 30 |
| Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов | 1-3 места | До 40 |
| Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъекта Российской Федерации, кубках субъекта Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъекта Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней | 1-3 места | До 10 |

* 1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производить работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы приведены в таблице №6 Приложения 3.

Таблица №6

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы,  
выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада),  
ставки заработной платы

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы** |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 3-5 |
| Стаж работы от 10 до 20 лет | 5-10 |
| Стаж работы от 20 до 25 лет | 10-20 |
| Стаж работы свыше 25 лет | 20-25 |

* 1. Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, приведены в таблице №7 Приложения 3.

Таблица №7

Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим  
государственные и ведомственные звания и награды

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,  За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР,  За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» | 50-100% |
| За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» | 40-50% |
| За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса»,  «Гроссмейстер России»,  «Мастер спорта СССР международного класса»,  «Гроссмейстер СССР»  За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» | 20-40% |
| За другие ведомственные награды и звания | 10-20% |

* 1. Ежемесячная надбавка за высокие спортивные результаты спортсмену (спортсмену - инструктору) в таблице №8 Приложения 3.

*Таблица №8*

Размер ежемесячной надбавки спортсмену (спортсмену-инструктору) за высокие спортивные результаты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Размер надбавки спортсмена (спортсмена-инструктора), % к должностному окладу |
| **1. Официальные международные спортивные соревнования** | | | |
| 1.1. | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира | 1 | До 200 |
| 2 - 3 | До 160 |
| 4 - 6 | До 100 |
| Участие | До 80 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Европейские игры | 1 | До 160 |
| 2 - 3 | До 100 |
| 4 - 6 | До 80 |
| Участие | До 60 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), юношеские Олимпийские игры, первенство мира | 1 | До 100 |
| 2 - 3 | До 80 |
| 4 - 6 | До 60 |
| Участие | До 40 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | До 80 |
| 2 - 3 | До 60 |
|  | 4 - 6 | До 40 |
| Участие | До 20 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | До 60 |
|  |  | 2 - 3 | До 40 |
| 4 - 6 | До 20 |
| Участие | - |
| **2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно** | | | |
| 2.1. | Чемпионат, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | До 100 |
| 2 - 3 | До 80 |
| 4 - 6 | До 60 |
| Участие | До 40 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | До 80 |
| 2 - 3 | До 60 |
| 4 - 6 | До 40 |
| Участие | До 20 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | До 60 |
| 2 - 3 | До 40 |
| 4 - 6 | До 20 |
| Участие | - |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | До 40 |
| 2 - 3 | До 20 |
| 4 - 6 | - |
| Участие | - |
| 2.5. | Чемпионаты и первенства Карачаево-Черкесской Республики | 1 - 3 | До 35 |
| **3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов** | | | |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате, Кубке России | 1 | До 100 |
| 2 - 3 | До 80 |
| 4 - 6 | До 60 |
|  | Участие | До 40 |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | До 80 |
| 2 - 3 | До 60 |
| 4 - 6 | До 40 |
| Участие | До 20 |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиаде спортивных школ (финалы), Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | До 60 |
| 2 - 3 | До 40 |
| 4 - 6 | До 20 |
| Участие | - |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | До 40 |
| 2 - 3 | До 20 |
| 4 - 6 | - |
| Участие | - |
| 3.5. | Чемпионаты и первенства Карачаево-Черкесской Республики | 1 - 3 | До 35 |

* 1. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В учреждении может быть введено несколько видов премий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Премиальные выплаты по итогам работы:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации осуществляющей спортивную подготовку к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премирование работников организации, осуществляющей спортивную подготовку, осуществляется по решение руководителя организации.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта организации (приказа руководителя).

При этом в локальном нормативном акте организации (например: в Положении о стимулировании) целесообразно устанавливать максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы (например: не более трех должностных окладов в год) и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы:

- в процентах к окладу (должностному окладу);

- в абсолютном размере.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в организации на текущий год.

* 1. Выплаты молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами устанавливаются до 50% к минимальному должностному окладу в течении 3-х лет

Статус молодого специалиста в учреждениях осуществляющих спортивную подготовку определен в приложении №7 к настоящему Положению.

1. **Оплата труда тренеров осуществляющих спортивную подготовку лиц с ограниченными возможностями.**

8.1. Размеры расчетных нормативов оплаты труда тренеров, осуществляющих спортивную подготовку лиц с ограниченными возможностями здоровья приведены в Приложении №5

*Приложение№1к Положению*

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**

минимальных окладов по должностям работников учреждений осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике по профессиональным квалификационным группам.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад) ставки  руб. |
| 1 квалификационный уровень | Спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий\*,  КМС\*\*  МС\*\*  Спортсмен-ведущий\*  МСМК\*\*  МСМК-призер всероссийских соревнований (первенства, чемпионаты, кубки  МСМК-призер международных соревнований(первенства мира и Европы, кубки мира и Европы, чемпионаты мира и Европы) | 5 023,0  6 308,0  6 576,0  6 710,0 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист  Тренер, Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер по адаптивной физической культуре  Без категории  (соответствие должности)  II категория  I категория  Высшая категория | 8 259,0  8 933,0  9 278,0  9 571,0 |
| 3 квалификационный уровень | Старший инструктор-методист, старший тренер,  Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер по адаптивной физической культуре. | 10 % к окладу специалиста соответствующей категории |

\*Примечание: должности специалистов по адаптивной физической культуре вводятся в штатное расписание при включении в контингент организации или на основании договора оказания услуг лиц, с ограниченными возможностями здоровья.

\*\*Примечание: КМС – кандидат в мастера спорта;

- МС – мастер спорта;

- МСМК – мастер спорта международного класса;

4.3.2.Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта, отраслевых профессий рабочих, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих первого уровня.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням | оклад(должностной оклад) ставки  руб. |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный(по спортивному залу, этажу и т.п.),кассир, комендант, секретарь, дворник, ремонтировщик спортивных сооружений, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий, сторож, техник по эксплуатации и ремонту спорт техники, гардеробщик, горничная,  грузчик, кастелянша, кладовщик, конюх, приемщик пункта проката, садовник, сестра-хозяйка, вахтер, делопроизводитель.  Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | 4 312,0 |
| 2 квалификационный уровень | Должности, отнесенные к первому квалификационному уровню, по которым может устанавливаться производственное название «старший». Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «Старший»(старший по смене) | 4 744,0 |

4.3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей средний медицинский и фармацевтический персонал:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (должностной оклад) ставки  руб. |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу | 6 913,0  5 954,0 |

4.3.4. Профессиональная квалификационная группа должностей средний медицинский и фармацевтический персонал:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад(должностной оклад) ставки  руб. |
| 2 квалификационный уровень | Врач-специалист | 8 083,0 |

4.3.5. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад(должностной оклад) ставки  руб. |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, механик по техническим видам спорта, электрик, слесарь, администратор, инспектор по кадрам, техник, художник. | 5 838,0 |
| 2 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: заведующий хозяйством. | 5 955,0 |
| 3 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: заведующий жилым корпусом (гостиницей, общежитием),заведующий производством (шеф-повар, заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела), механик, начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской | 6 128,0 |
| 4 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 6 742,0 |

4.3.6. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (должностной оклад) ставки  руб. |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер-кассир, инженер, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер энергетик (энергетик), менеджер, психолог, сурдо-переводчик, экономист, юрисконсульт, программист , специалист по безопасности | 6 643,0 |
| 2 квалификационный уровень | Должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается IIвнутри должностная категория | 6 842,0 |
| 3 квалификационный уровень | Должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория | 6 974,0 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7 106,0 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера, главный инженер должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование | 7 308,0 |

4.3.7.Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад(должностной оклад) ставки  руб. |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела, главный инженер, заведующий филиала, другого обособленного структурного подразделения. | 6 780,0 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2 к Положению |

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

отдельных видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | | Виды выплат | | Размер выплат  в процентах от оклада, ставки  (не образует новый оклад, ставку) |
| 1 | | 2 | | 3 |
| **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными**  **и (или) опасными и иными условиями труда** | | | | |
| 1. 1 | | За работу в тяжелых и вредных условиях труда | | до 12 |
|  | | За работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда | | до 24 |
| **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при**  **выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий**  **(должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при**  **выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)** | | | | |
|  | | За работу в ночное время | | 35 |
|  | | За ненормированный рабочий день | | 25 |
|  | | За работу с лицами с ограниченными возможностями, (выплата производится за фактически отработанное время), тренерам, инструкторам методистам. | | 15-20 |
|  | | За работу с архивом | | до 15 |
|  | | За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика) | | до 25 |
|  | | Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств | | до 25 |
|  | | Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения | | до 25 |
|  | | За работу в специализированных спортивных школах олимпийского резерва | | до 15 |
|  | | За работу на компьютере | | до 3 |
|  | | Приложение 3 к Положению | |

РАЗМЕРЫ

отдельных видов выплат стимулирующего характера

в учреждениях в Карачаево-Черкесской Республики

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплат,  в процентах |
| 1 | 2 | 3 |
| **1. За квалификацию, необходимую для осуществления**  **соответствующей профессиональной деятельности** | | |
| 1. | За классность водителям автомобилей:  1 категории  2 категории | 25 %  10 % |
| **2. Выплаты молодым специалистам** | | |
| 9. | Выплаты молодым специалистам и наставникам (возраст до 35 лет). | 50 % |

Все остальные виды выплат стимулирующего характера приведены в таблицах № 1,2,3,4,5,6,7,8 настоящего Положения.

*Приложение №4 к Положению*

**Размеры расчетных нормативов  
за подготовку одного спортсмена и для работы с группой**

**(подушевой метод)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортив­ной подго­товки | Период | Коли­чество занимаю­щихся в одной группе, человек | | Максималь­ный объем тренировоч­ных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю | Расчет­ный  норматив за подго­товку одного спорт­смена  I  группа  <\*> | Расчет­ный  норматив за подго­товку одного спорт­смена  II  группа  <\*\*> | Расчет­ный  норматив за подго­товку одного спорт­смена  III  группа  <\*\*\*> |
| **мин** | **макс** |
| ВСМ | Весь период | 1 | 6 | 32 | 45 | 40 | 35 |
| ССМ | Весь период | 1 | 10 | 24 | 39 | 34 | 24 |
| Т(СС) | Углубленной  специализации  (Т-2) (2 года и свыше) | 7 | 12 | 18 | 15 | 13 | 11 |
| Начальной  специализации  (Т-1) (до года и свыше) | 7 | 14 | 12 | 9 | 8 | 7 |
| НП | Свыше года  (НП-2) | 7 | 20 | 8 | 6 | 5 | 4 |
| До одного года (НП-1) | 11 | 25 | 6 | 3 | 3 | 3 |
| СО | Весь период | 10 | 30 | до 6 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |

Примечание к Приложению №4:

1. Применять согласно Приказа Минспорта России от 30 октября 2015 г. №999 "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТРЕБОВАНИЙ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ СПОРТИВНЫХ СБОРНЫХ КОМАНД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" при отсутствии Федеральных стандартов по спортивной подготовке видов спорта.
2. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них;
3. При проведении занятий со спортсменами из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе;
4. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся, максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 % от годового тренировочного объема.

<\*>I – Олимпийские индивидуальные виды спорта

<\*\*>II – Олимпийские командные виды спорта

<\*\*\*>III – Неолимпийские виды спорта

Сокращения, используемые в Приложении №4

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ - этап высшего спортивного мастерства;

*Приложение №5 к Положению*

**Размеры расчетных нормативов оплаты труда тренеров, осуществляющих спортивную подготовку лиц с ограниченными возможностями здоровья.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап спортив­ной подго­товки** | **Период** | **Минимальное коли­чество занимаю­щихся в одной группе, человек** | | | **Максималь­ный объем тренировоч­ных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю** | | | **Норматив оплаты труда в % от ставки за одного занимающегося (спортсмена)** | | |
|  | | I | II | III | I | II | III | I | II | III |
| ВСМ | Весь период | 4 | 5 | 7 | 9 |  |  | 60 | 50 | 40 |
| ССМ | Весь период | 4 | 5 | 7 | 9 |  |  | 50 | 40 | 30 |
| Т(СС) | Весь период | 4 | 5 | 7 | 9 |  |  | 35 | 20 | 15 |
| НП | Весь период | 4 | 5 | 7 | 9 |  |  | 25,2 | 10,1 | 7,2 |
| СО | Весь период | 4 | 5 | 7 | 9 |  |  | 25,2 | 10,1 | 7,2 |

**Примечания к приложению №5**

- <\*>к группе 1 относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней, помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- полная потеря зрения (класс В 1);

- детский церебральный паралич (классы C1-4, передвигающиеся в креслах-колясках);

- поражение спинного мозга, требующее передвижения в кресле-коляске;

- высокая ампутация или порок развития:

- четырех конечностей;

- двух верхних конечностей;

- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются умеренно выраженными нарушениями.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:   
- нарушение зрения (класс В2);   
- полная потеря слуха;

- умственная отсталость от 60 до 40 IQ;

- детский церебральный паралич (классы CS-6);   
- ампутация или порок развития:

* одной или двух нижних конечностей выше коленного сустава;
* одной верхней конечности выше локтевого сустава;
* одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней   
  конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с

противоположных сторон);

- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи с чем они нуждаются в незначительной посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс В3);   
 - нарушение слуха;

- умственная отсталость выше 60 IQ (как правило, спортсмены INAS-FID);

- общие заболевания;

- ахондроплазия (карлики);

- детский церебральный паралич (классы С7-8);

- ампутация или порок развития:

* одной или двух нижних конечностей ниже коленного сустава;
* одной или двух верхних конечностей ниже локтевого сустава;
* одной верхней конечности ниже локтевого сустава и одной нижней

конечности ниже коленного сустава (с одной стороны или с

противоположных сторон);

- контрактура суставов;

- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

Приложение 7 к Положению

**Рекомендуемый примерный образец для разработки локального нормативного акта организации, осуществляющей спортивную подготовку, о статусе молодого специалиста**

1. Статус молодого специалиста в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.
2. Под молодым специалистом в целях настоящих Методических рекомендаций понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в организацию, осуществляющую спортивную подготовку в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.
3. В случае перевода из одной организации спортивной подготовку в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.
4. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати лет) в случае:

- призыва на военную службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

-направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.
2. Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.
3. Организация, принимая на работу молодого специалиста, принимает на себя следующие обязательства:

- предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

- установить молодым специалистам, проявляющим профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию заработную плату в размере не менее 80% средней заработной платы тренерского состава по организации до прохождения ими аттестации, но не более чем на 3 года;

- создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов;

- планировать деловую карьеру молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств; ежегодно рассматривать и планировать должностные перемещения молодого специалиста с учетом характеристик наставника, профессиональной компетентности, результатов тестирования;

- направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний с учетом его профессионального уровня и компетенции;

- создавать условия, способствующие вовлечению молодых специалистов в развитие корпоративной культуры;

- создавать условия для ведения здорового образа жизни;

- обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

1. Молодой специалист руководствуется следующими принципами поведения:

- уважительное отношение к спортивным традициям организации;

- приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

- ответственное выполнение поставленных задач, соблюдение трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;

- участие в развитии корпоративной культуры, умение взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

1. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество и издается приказ о закреплении молодого специалиста за специалистом-наставником.

Контроль выполнения настоящего Положения и соблюдением прав молодых специалистов осуществляется органами управления в сфере физической культуры и спорта в отношении своих подведомственных организаций, органами самоуправления организации, осуществляющей спортивную подготовку, в соответствии со своей компетенцией, руководителем организации.