



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.10.2018

г.Черкесск

№ 228

Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике

В целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить примерное Положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике (далее - Положение об отраслевой системе оплаты труда), согласно приложению.

2. Руководителям учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике:

2.1. Утвердить положения о системах оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике с учетом Положения об отраслевой системе оплаты труда, утвержденного настоящим постановлением.

2.2. Утвердить перечни должностей работников, относящихся к основному персоналу учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике.

2.3. Привести содержание трудовых договоров с работниками учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике, в соответствии с требованиями статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации и соответствующих положений о системах оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике.

2.4. Осуществить комплекс мероприятий по переходу к системе оплаты труда, устанавливаемой в соответствии с настоящим постановлением.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Карачаево-Черкесской Республики принять нормативные правовые акты об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда, утвержденного настоящим постановлением.

4. Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 30.08.2010 № 306 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» признать утратившим силу.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, курирующего социальные вопросы.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



А.А. Озов

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» и устанавливает размеры и систему оплаты труда работников государственных учреждений Карачаево-Черкесской Республики, осуществляющих спортивную подготовку (далее - работники учреждений, учреждения).

1.2. 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.

1.3. 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.

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

1.5. 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), выплачиваемой на основании постановлений Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики», от 30.08.2010 № 306 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. 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», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 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 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.

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 к Положению. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

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

2.5. 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 таблицах 1, 2 приложения 3 к 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 размеров указанной средней заработной платы.

3.3. Заместителям руководителей учреждений 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 к Положению.

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

3.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, 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 компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на 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.

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

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.

4.3. Выплата 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. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудово-

го договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата 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. Выплата 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.

Выплата 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. Выплата за работу в сельской местности и в высокогорных районах устанавливается в размере 25% к должностному окладу.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж работы, выслугу лет (таблица 6);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (таблица 5);

выплаты за качество выполняемых работ (таблица 3);

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за достижения работникам в сфере физической культуры и спорта, имеющим государственные и ведомственные награды и звания (таблица 7);

выплаты молодым специалистам и наставникам (приложение);

ежемесячная надбавка спортсмену (спортсмену-инструктору) за высокие спортивные результаты (таблица 8);

выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях (таблица 4);

ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы.

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

Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера установлены приложением 3 к 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. На основании перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, разработанного и утвержденного учреждением на основании приложения 6 к Положению, могут осуществляться выплаты за компетентность, интенсивность и качество выполняемых работ.

5.6. Премияльные 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%.

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 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 (четырёх лет для победителей и участников Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр). Если в период действия установленной ежемесячной надбавки спортсмен улучшил спортивный результат, увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия, а если спортсмен (спортсмен - инструктор) понизил свой спортивный результат, то по истечении года (четырёх лет для победителей и участников Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр) размер ежемесячной надбавки понижается и вновь устанавливается в размерах согласно таблицы 8 приложения 3 к Положению, согласно спортивному результату.

При отсутствии у спортсмена (спортсмена - инструктора) спортивных результатов по истечении года (четырёх 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 включаются 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) про-

изводится по формуле:

$$D_o = O_6 \times v \times (n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times K_s \times S,$$

где:

O_6 - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации) (приложение 1 к Положению);

n_2, n_3, \dots, n_n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k_1, k_2, \dots, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

V_1, V_2, \dots, V_n - 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);

K_s - 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 к Положению).

Тренер, работающий на ставку, не может вести более:

3 групп на этапе начальной подготовки (НП);

2 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 лет) и 20 человек (для тренирующихся до 2 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.

При одновременной работе 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 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере до 50%.

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 устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалифи-

кации. Размеры повышающего коэффициента квалификации тренеров и других специалистов приведены в таблице 1 приложения 3 к Положению.

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 к Положению.

6.2.2. При расчете повышающих коэффициентов специфики работы учитываются 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, устанавливается 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 устанавливается в размере до 20% от минимального должностного оклада.

6.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок (например, олимпийский цикл - 4 года).

6.2.4. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) относятся к видам выплат стимулирующего характера.

7. Стимулирующие выплаты тренерскому составу

7.1. 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.

7.2. 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 к Положению.

7.3. 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 Российской Федерации, устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований. Срок действия выплаты устанавливается с момента показанного спортсменом результата или с начала финансового года, в течение 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 к Положению.

7.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Размеры выплат приведены в таблице 5 приложения 3 к Положению.

7.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся 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 к Положению.

7.6. Выплаты за достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, приведены в таблице 7 приложения 3 к Положению.

7.7. Ежемесячная надбавка за высокие спортивные результаты спортсмену (спортсмену - инструктору) приведена в таблице 8 приложения 3 к Положению.

7.8. Премияльные 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.

Критериями для установления премиальных выплат по итогам работы являются:

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);

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 решению 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.

7.9. 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 течение 3 лет.

Статус молодого специалиста в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, определяется в соответствии с правовым актом организации, осуществляющей спортивную подготовку, разработанным в соответствии с рекомендациями, определенными в приложении 7 к Положению.

8. 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 к 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 (рублей)
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

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

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

**Профессиональная квалификационная группа должностей
средний медицинский и фармацевтический персонал**

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

**Профессиональная квалификационная группа должностей
средний медицинский и фармацевтический персонал**

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

**Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий
рабочих 2 уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставки (рублей)
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

Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих 3 квалификационного уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставки (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер-кассир, инженер, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер энергетик (энергетик), менеджер, психолог, сурдопереводчик, экономист, юрисконсульт, программист, специалист по безопасности	6 643,0
2 квалификационный уровень	Должности 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри-должностная категория	6 842,0
3 квалификационный уровень	Должности 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри-должностная категория	6 974,0
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 106,0

5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, главный инженер должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование	7 308,0
----------------------------	--	---------

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих 4 уровня

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

*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

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, став- ки (не обра- зует новый оклад, ставку)
1	2	3
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда		
1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	До 12
2.	За работу с особо вредными и (или) опасными условиями 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)		
3.	За работу в ночное время	35
4.	За ненормированный рабочий день	25
5.	За работу с лицами с ограниченными возможностями (выплата производится за фактически отработанное время), тренерам, инструкторам-методистам	15-20
6.	За работу с архивом	До 15
7.	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	До 25
8.	Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	До 25
9.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	До 25

1	2	3
10.	За работу в специализированных спортивных школах олимпийского резерва	До 15
11.	За работу на компьютере	До 3
12.	За работу в сельской местности и в высокогорных районах	25

Р А З М Е Р Ы

отдельных видов выплат стимулирующего характера
в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку
в Карачаево-Черкесской Республике

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

Таблица 1

**Размеры коэффициента квалификации тренеров
и других специалистов**

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	
Первая квалификационная категория	
Вторая квалификационная категория (при наличии)	

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 3,0

**Критерии оценки работы тренерского состава
за качество выполняемых работ**

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1	2	3
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

1	2	3
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

1	2	3
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

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях

№ 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	2	3	4	5
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 10
		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	до 3
		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	-	-

1	2	3	4	5
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	до 5
		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 4	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	-	-

1	2	3	4	5
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	-	-

Таблица 5

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
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 30
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъекта Российской Федерации, кубках субъекта Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных	1-3 места	До 10

1	2	3
спортивных соревнованиях субъекта Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней		

Таблица 6

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

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в % 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

Таблица 7

Размеры выплат за достижения работникам в сфере физической культуры и спорта, имеющим государственные и ведомственные награды и звания

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2
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%

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

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер надбавки спортсмена (спортсмена-инструктора), % к должностному окладу
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские 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.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	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

1	2	3	4
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

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 выше)	7	12	18	15	13	11
	Начальной специализации (Т-1) (до года и выше)	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

Примечания к приложению 4:

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

<*>I - олимпийские индивидуальные виды спорта
<*>II - олимпийские командные виды спорта
<*>III - неолимпийские виды спорта.

Применяется согласно Приказу Минспорта России от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» при отсутствии Федеральных стандартов по спортивной подготовке видов спорта.

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.

При проведении занятий со спортсменами из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

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.

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:

сокращения, используемые в приложении 5:

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.

К группе I 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 В1);

детский церебральный паралич (классы С1-4, передвигающиеся в креслах-колясках);

поражение спинного мозга, требующее передвижения в кресле-коляске;

высокая ампутация или порок развития:

четырёх 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 B2);

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 B3);

нарушение слуха;

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

общие заболевания:

ахондроплазия (карлики);

детский церебральный паралич (классы C7-8);

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.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений
по подготовке спортивного резерва**

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1	2	3	4
1. Ресурсообеспеченность учреждения			
1.1.	Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в спортивном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды	5 баллов - при соответствии; 0 баллов - при несоответствии; применение «штрафных» баллов - имеются предписания контрольно-надзорных служб	Журнал контрольных проверок, предписания контрольно-надзорных служб
1.2.	Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, внутренних туалетов, спортзалов, душевых)	5 баллов - при обеспечении; применение «штрафных» баллов - имеются предписания контрольно-надзорных служб	Журнал по санитарно-гигиеническим требованиям
1.3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	5 баллов - при обеспечении; применение «штрафных» баллов - имеются предписания контрольно-надзорных служб	Журнал по технике безопасности
1.4.	Эстетические условия помещений	5 баллов - отвечают современным требованиям	Журнал по санитарно-гигиеническим требованиям

1	2	3	4
1.5.	Наличие электронной почты, сайта	5 баллов - при наличии	Сайт учреждения, электронная почта
1.6.	Привлечение молодых специалистов	2 балла за каждого молодого специалиста	Кадровые документы
1.7.	Эффективность работы тренеров по подготовке спортсменов, получивших звание мастера спорта России, мастера спорта международного класса, мастера спорта; спортивные разряды кандидата в мастера спорта, I разряда	5 баллов - Мастер спорта международного класса; 4 балла - Мастер спорта России; 3 балла - Мастер спорта; 2 балла - кандидат в Мастера спорта	Протокол соревнований
1.8.	Организация внутришкольных соревнований и соответствие уровня спортивных результатов спортсменов минимальным требованиям по спортивной подготовленности	5 баллов - более 4 соревнований; 3 балла - 3 соревнования	Отчет о проведении соревнований
1.9.	Подготовка спортсменов центров спортивной подготовки (далее – ЦСП), являющихся членами и кандидатами сборной команды России	5 баллов - основной состав; 4 балла - юниорский состав; 3 балла - юношеский состав	Отчет о достигнутых показателях (отчет по государственному заданию)
1.10.	Наличие достижений (призовые места) спортсменами ЦСП и спортивными учреждениями в региональных, всероссийских и международных соревнованиях	На республиканских соревнованиях: 4 балла - 1 место 3 балла - 2 место 1 балл - 3 место На соревнованиях федеральных округов: 5 баллов - 1 место 4 балла - 2 место 2 балла - 3 место	Протоколы соревнований

1	2	3	4
		На всероссийских и международных соревнованиях: 8 баллов - 1 место 7 баллов - 2 место 6 баллов - 3 место	
1.11.	Отсутствие нарушений трудового законодательства	4 балла - отсутствие нарушений; применение «штрафных» баллов - при наличии нарушений	Журнал контрольных проверок, предписания контрольно-надзорных служб и вышестоящих органов
1.12.	Работа по пропаганде физкультуры и спорта, а также профессиональной ориентации занимающихся	До 8 баллов	Сайт учреждения, отчеты
1.13.	Своевременность прохождения спортсменами медицинского осмотра и его результативность	10 баллов - свыше 80% 5 баллов - 50-80%	Медицинские книжки
1.14.	Выполнение спортивной школой требований Устава, учебных планов, программ и других нормативных документов, определяющих содержание, организацию и методы учебно-тренировочного и воспитательного процесса	6 баллов	Отчет о деятельности учреждения, сайт учреждения, отчет по государственному заданию
1.15.	Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения	5 баллов - свыше 30% 4 балла - до 30%	Отчет по финансово-хозяйственной деятельности (далее - ФХД), баланс учреждения
1.16.	Сохранность контингента высококвалифицированных спортсменов	10 баллов - при позитивной динамике (100%)	Отчет по государственному заданию
1.17.	Увеличение высококвалифицированных спортсменов	3 балла - от 1 до 2 человек; 5 баллов - от 3 и выше человек	Отчеты по аттестации

1	2	3	4
1.18.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	6 баллов	Отчет по исполнению плана ФХД
1.19.	Эффективное использование средств бюджета Карачаево-Черкесской Республики на выполнение государственного задания	5 баллов; применение «штрафных» баллов - при наличии нарушений	Отчет по государственному заданию, наличие актов органов финансового и учредительного контроля
1.20.	Реализация учреждением мероприятий календарного плана	5 баллов	Отчет по исполнению плана ФХД
1.21.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие детского травматизма при организации спортивной подготовки)	5 баллов - при отсутствии случаев травматизма, нарушений охраны труда и предписаний; применение «штрафных» баллов - при наличии случаев травматизма, нарушения охраны труда и наличии предписаний, соответствующих контрольно-надзорных органов	Журнал контрольных проверок, предписания контрольно-надзорных служб, статистическая отчетность 7-травматизм, акты Н-1
1.22.	Результативность выполненными спортсменами переводных нормативных требований по общей физической подготовке (далее - ОФП), специальной физической подготовке (далее - СФП) технической и теоретической подготовке	5 баллов - свыше 90%; 3 балла - от 75 до 89%	Протоколы по ОФП и СФП, журнал переводных экзаменов
1.23.	Пропуск учебно-тренировочных занятий по болезни	4 балла - при позитивной динамике в сторону уменьшения; применение «штрафных» баллов - при увеличении	Журнал посещаемости

1	2	3	4
1.24.	Создание условий для организации отдыха и оздоровления спортсменов в каникулярное время	5 баллов - охват 100%; 3 балла - охват более 75%; 2 балла - охват 50-74%	Приказы о летних лагерях
1.25.	Организация физического воспитания контингента с ограниченными возможностями здоровья, отклонениями в развитии	3 балла - при организации	Программа по спортивной подготовке среди лиц с ограниченными возможностями (по видам спорта)
1.26.	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися	4 балла - при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения; применение «штрафных» баллов - при наличии правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися	Журнал контрольных проверок, предписания контрольно-надзорных служб
2. Морально-психологический климат в коллективе			
2.1.	Отсутствие обеспокоенных жалоб и обращений родителей и тренеров состава на правомерные действия руководства школы и тренерского состава	3 балла - при отсутствии; применение «штрафных» баллов - при наличии	Журнал регистрации обращений граждан, сайт учреждения, годовой отчет о деятельности учреждения

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		«Штрафные» баллы
		Да	Нет	
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-5
2.	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно (за исключением финансово-ёмких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения)	Да		-5
3.	Предписания органов пожарного надзора, не выполненные своевременно (за исключением финансово-ёмких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения)	Да		-5
4.	Обоснованные жалобы участников спортивно-образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-5

Шкала установления доплат для руководителей учреждений

Примерное количество баллов - 220.
 90% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 100%;
 80% - 89% баллов - устанавливается доплата в размере 70%;
 60% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 50%.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя

№ пп	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев		Источник информации
		3	4	
1. Качество обучения учащихся				
1.1.	Освоение государственного стандарта по всем предметам базисного учебно-тренировочного плана в % к числу обучающихся	5 баллов - 100% 3 балла - не менее 95% 1 балл - не менее 90%		Программа развития по видам спорта в соответствии с федеральными стандартами

1	2	3	4
1.2.	Достижения спортсменов на спортивных соревнованиях	10 баллов - международный и всероссийский уровень; 7 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень	Протоколы спортивных соревнований
1.3.	Сохранность контингента и общедоступность учебно-тренировочных занятий	3 балла - деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям; при отсутствии снятия «штрафных» баллов	Отчет о выполнении государственного задания, ДО-1
2. Качество управленческой деятельности			
2.1.	Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия по неуважительной причине	3 балла - при отсутствии применения «штрафных» баллов - при наличии	Журнал посещаемости
2.2.	Планирование учебных групп в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников спортшколы	8 баллов	План комплектования групп
2.3.	Своевременность прохождения учащимися медицинского осмотра и его результативность	10 баллов	Наличие медицинских книжек
2.4.	Демонстрация достижений тренеров через систему открытых уроков, гранты, публикации	5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень	Сайт учреждения

1	2	3	4
2.5.	Реализация инноваций: разработка и проведение методической учебной и других мероприятий по проблемам развития спортивной подготовки	2 балла - инновации привели к заметным качественным изменениям в содержании, организации и результативности учебно-тренировочной деятельности; 0 баллов - инновации отсутствуют или неэффективны	Сайт учреждения
2.6.	Наличие собственных публикаций	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы	Сайт учреждения
3. Физическое здоровье и уровень воспитания			
3.1.	Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, результативность выполнения спортсменами переводных нормативных требований по ОФП, СФП, технической и теоретической подготовке	15 баллов - свыше 90%; 10 баллов - от 75 до 89%	Протоколы по ОФП и СФП, журнал переводных экзаменов
3.2.	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	6 баллов - при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения; применение «штрафных» баллов - при наличии правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися учреждения	Предписания контрольно-надзорных служб

1	2	3	4
3.3.	Восстановление психического и физического здоровья спортсменов (дни здоровья, спартакиады, соревнования)	5 баллов - данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга). При наличии призовых мест: 10 баллов - международный и всероссийский уровень; 7 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы	Календарный план, государственное задание
3.4.	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	5 баллов - (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям)	Программа по спортивной подготовке среди лиц с ограниченными возможностями (по видам спорта)
	Итого	125	

Шкала установления доплат для заместителей руководителей учреждений

90% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 90%;

80% - 89% баллов - устанавливается доплата в размере 60%.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей
и специалистов по безопасности**

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности учреждения по своему направлению	10 баллов	Наличие плана и справки, подтверждающей реализацию
2.	Результативность проведения учений по эвакуации	8 баллов	Справка, заверенная руководителем учреждения
3.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10 баллов	Справка, заверенная руководителем учреждения
4.	Эффективность и качество организации работ по обеспечению безопасности на массовых и открытых мероприятиях	10 баллов	Справка, заверенная руководителем учреждения
5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	2 балла	Мониторинг психологического климата
6.	Результативность деятельности учреждения в области безопасности (участие в конкурсах, проектах, программах)	2 балла	Сертификаты участия
7.	Использование факторов внутренней и внешней мотивации персонала для профессионального роста (обеспечение повышения квалификации по вопросам безопасности)	4 балла	Анкетирование педагогов
8.	Популяризация работы учреждения: представление результатов работы на сайте школы, выступления на конференциях, семинарах и «круглых столах»	4 балла (баллы могут суммироваться (за каждую публикацию 4 балла)	Программа, мероприятия, тезисы выступлений
	Итого	50 баллов	

Шкала установления доплат для заместителей руководителей и специалистов по безопасности

90% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 80%;
80% - 89% баллов - устанавливается доплата в размере 50%.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя руководителя по финансам, главного бухгалтера и сотрудников бухгалтерии

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний главного распорядителя к составленному прогнозу бюджетной сметы на очередной финансовый год	3 балла	Приказы учреждения
2.	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетных заявок и отчетности в Министерство физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики (в сроки и в порядке, определенном Министерством)	3 балла	Замечание вышестоящих органов
3.	Эффективное исполнение утвержденной бюджетной сметы учреждения	3 балла	Отчет по исполнению плана ФХД
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, по постановке бухгалтерского учета, эффективного и целевого использования бюджетных ассигнований	5 баллов	Предписания контрольно-надзорных служб
5.	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	3 балла	Инвентаризация ОС, НМА и материальных запасов
6.	Успешное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности и других информационных технологий	3 балла	Ведение бухгалтерии и сдача бухгалтерской отчетности с использованием соответствующих автоматизированных программ

1	2	3	4
7.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (при отсуствии вины работников бухгалтерии)	3 балла	Бухгалтерская отчетность
8.	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов, за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов	5 баллов	Предписания и требования
9.	Перевыполнение плана доходов учреждения по внебюджетной деятельности	1 балл	Отчет об исполнении плана ФХД
10.	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях в целях повышения профессионального уровня	1 балл	Сертификаты об участии или прохождении того или иного курса повышения квалификации
Итого		30 баллов	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 70%;
60% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 50%.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста, инструктора-методиста

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1	2	3	4
1.	Разработка методических материалов, рекомендаций, обобщение опыта, инновационная деятельность	3 балла	Отчет о проделанной работе
2.	Организация контроля за комплектованием учебных групп, количеством и качеством составом групп	3 балла	Отчет о проделанной работе

1	2	3	4
3.	Участие в разработке программ спортивной подготовки (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности по видам спорта	3 балла	Отчет о проделанной работе, сайт учреждения
4.	Организация работы по повышению квалификации тренеров, проведение семинаров и курсов	3 балла	Отчет о проделанной работе, сайт учреждения
5.	Высокий уровень организации оздоровительного отдыха обучающихся в каникулярное время (для ШВСМ - воспитанительных сборов)	3 балла	Приказ учреждения
	Итого	15 баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности спортсмена-инструктора

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1.	Отсутствие замечаний со стороны тренера по выполнению заданий, предусмотренных индивидуальным планом подготовки	5 баллов	Отчет руководителя
2.	Отсутствие «параллельного» зачета с другими регионами Российской Федерации	5 баллов	Отчет руководителя
3.	Проведение мастер-классов, показательных выступлений для юных спортсменов в целях пропаганды спорта	5 баллов	Отчет руководителя
4.	Участие в спортивно-массовых мероприятиях, спортивных соревнованиях: региональные всероссийские международные	5 баллов 6 баллов 7 баллов	Отчет руководителя
	Итого	33 балла	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 70%;
60% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 50%.

1. Критерии оценки работы тренерского состава организаций, осуществляющих спортивную подготовку (ДЮСШ) на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки			
№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Источник информации
1	2	3	4
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10	Отчеты учреждения
1.2.	Динамика простота индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10	Отчеты учреждения
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	10	Отчеты учреждения
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	Отчеты учреждения
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10	Отчеты учреждения
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	Отчеты учреждения

1	2	3	4
1.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)		Отчеты учреждения
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	20	Отчеты учреждения
1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50	Отчеты учреждения
На этапе совершенствования спортивного мастерства (по согласованию с учредителем)			
1.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10	Отчеты учреждения
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	Отчеты учреждения
1.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20	Отчеты учреждения
1.13.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50	Отчеты учреждения
1.14.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (далее - УОР) (за каждого спортсмена)	20	Отчеты учреждения
2. Критерии оценки работы тренерского состава СДЮСШОР (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	Отчеты учреждения
2.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовки занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10	Отчеты учреждения
2.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	10	Отчеты учреждения

1	2	3	4
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	Отчеты учреждения
2.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10	Отчеты учреждения
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	Отчеты учреждения
2.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20	Отчеты учреждения
2.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20	Отчеты учреждения
2.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50	Отчеты учреждения
На этапе совершенствования спортивного мастерства			
2.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10	Отчеты учреждения
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	Отчеты учреждения
2.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50	Отчеты учреждения
2.13.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20	Отчеты учреждения
На этапе высшего спортивного мастерства (по согласованию с учителем)			
2.14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50	Отчеты учреждения

1	2	3	4
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	Отчеты учреждения
3. Критерии оценки работы тренерского состава колледжей-интернатов, колледжей, училищ олимпийского резерва, центров спортивной подготовки			
На этапе совершенствования спортивного мастерства			
3.1.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10	Отчеты учреждения
3.2.	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	Отчеты учреждения
3.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50	Отчеты учреждения
На этапе высшего спортивного мастерства			
3.4.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50	Отчеты учреждения
3.5.	Стабильность выступлений в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд субъектов Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом и не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	40	Отчеты учреждения

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-5
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-5
3.	Наличие систематических пропусков учащихся уроков без уважительной причины	Да	-5
4.	Невыполнение учебной программы	Да	-5
5.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-5

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 75%;
60% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 50%.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности начальника и сотрудников юридических служб (юрисконсульт)

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1	2	3	4
1.	Своевременная и качественная подготовка документов по заключению договоров, контрактов по результатам конкурсов, торгов, аукционов, проведенных на электронных площадках (в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»)	Несвоевременно - 0 баллов своевременно - 5 баллов	Отчеты учреждения
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, администрации и сотрудников учреждения по ведению кадровой документации	Жалобы имеются - 0 баллов жалобы отсутствуют - 5 баллов	Отчеты учреждения

1	2	3	4
3.	Организация и проведение семинаров, совещаний по разъяснению действующего законодательства	5 баллов	Отчеты учреждения
4.	Досудебное урегулирование конфликтных ситуаций, предотвращение судебных (юридически обоснованных) разбирательств по вине учреждения	Ситуация урегулирована - 5 баллов	Отчеты учреждения
5.	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	Несвоевременно - 0 баллов своевременно - 5 баллов	Отчеты учреждения
	Итого	25 баллов	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 75%;
60% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 50%;

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством (все рабочие должности)

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	Отсутствие - 3 баллов наличие - 0 баллов	Предписания надзорных служб
2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности со стороны контролирующих органов	Отсутствие - 3 баллов наличие - 0 баллов	Предписания надзорных служб
3.	Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки	Отсутствие неполадок - 3 балла	Отчет учреждения
4.	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сетей	Отсутствие - 3 балла	Предписания надзорных служб
5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений учреждения	Отсутствие неполадок - 3 балла	Предписания надзорных служб

1	2	3	4
6.	Участие в различных комиссиях по списанию материальных ценностей	Участие - 3 балла	Отчет учреждения
7.	Успешное проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	Отсутствие недостач и излишек товарно-материальных ценностей - 5 баллов	Отчет учреждения
8.	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	Отсутствие неполадок - 3 балла	Отчет учреждения
9.	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря, оборудования	Отсутствие неполадок - 3 балла	Отчет учреждения
	Итого	29 баллов	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 30%;
60% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 20%.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности врача

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1	2	3	4
1.	Своевременное выявление факта травматизма, отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения	3 балла	Журнал регистрации
2.	Организация и проведение лечебно-профилактических мероприятий по восстановлению и повышению спортивной работоспособности и реабилитации после перенесенных травм и заболеваний	3 балла	Журнал регистрации
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по санитарному состоянию учреждения	3 балла	Журнал регистрации

1	2	3	4
4.	Своевременное качественное оказание первой медицинской помощи в экстренных ситуациях	3 балла	Журнал регистрации
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание со стороны работников, обучающихся и их родителей	3 балла	Журнал регистрации
6.	Отсутствие замечаний по учету и хранению медицинского оборудования и медикаментов, ведению отчетной документации по их движению	3 балла	Журнал регистрации
7.	Использование в работе современных методов восстановления здоровья спортсменов	3 балла	Журнал регистрации
	Итого	21 балл	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 70%
 50% - 79 % баллов - устанавливается доплата в размере 50%

Критерии оценки результативности профессиональной техника-программиста (системного администратора)

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1	2	3	4
1.	Организация работы в учреждении, направленной на оптимизацию использования информационных технологий	3 балла	Отчет руководителя
2.	Отсутствие жалоб от сотрудников на работу техники	3 балла	Отчет руководителя
3.	Обеспечение сохранности и долговечности компьютерного, видео- и аудиооборудования	3 балла	Отчет руководителя

1	2	3	4
4.	Организация разработки и внедрение новых технических и программно-математических средств защиты, включающих или существенно затрудняющих несанкционированный доступ к служебной информации	3 балла	Отчет руководителя
5.	Проведение обучающих семинаров, консультаций по использованию компьютерной техники для сотрудников учреждения	3 балла	Отчет руководителя
	Итого	15 баллов	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 70%
 50% - 79 % баллов - устанавливается доплата в размере 50%

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя, механика-водителя (персонала гаража)

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	Отсутствие - 3 балла	Отчет руководителя
2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	Отсутствие - 3 балла	Предписания надзорных служб
3.	Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации - путевых листов и другой документации	Отсутствие - 3 балла	Отчет руководителя
4.	Обеспечение бережного отношения к материально-техническому оборудованию (ценностям) и постоянная поддержка в рабочем состоянии транспортного средства	3 балла	Отчет руководителя
5.	Отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля и ПДД	Отсутствие - 3 балла	Отчет руководителя
	Итого	15 баллов	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 50%
 50% - 79 % баллов - устанавливается доплата в размере 30%

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности конюха в конноспортивных школах

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1.	Своевременный и качественный уход за лошадьми и другими тягловыми животными, чистка животных, участие в их ветеринарном осмотре и лечении	До 5 баллов	Журнал регистрации
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при содержании конюшен. Своевременная уборка и дезинфицирование конюшен	До 5 баллов	Журнал регистрации
3.	Своевременное кормление и поение согласно графику. Подготовка животных к выезду, запрягание, распрягание	До 5 баллов	Журнал регистрации
4.	Рациональное использование кормов	5 баллов	Журнал регистрации
	Итого	20 баллов	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов - устанавливается доплата в размере 50%
 50% - 79 % баллов - устанавливается доплата в размере 30%

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дежурного по спортивному залу

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Источник информации
1	2	3	4
1.	Отсутствие фактов порчи вверенного имущества	4 балла	Отчет руководителя

1	2	3	4
2.	Позитивная динамика уменьшения количества испорченного спортивного инвентаря и оборудования	3 балла	Отчет руководителя
3.	Отсутствие фактов травматизма учащихся	5 баллов	Отчет руководителя
4.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб со стороны учащихся и работников на санитарно-гигиеническое состояние спортивного зала	3 балла	Отчет руководителя
5.	Обеспечение сохранности и долговечности спортивного инвентаря и оборудования	5 баллов	Отчет руководителя
	Итого	20 баллов	

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов – устанавливается доплата в размере 80%

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ОБРАЗЕЦ

для разработки локального нормативного акта о статусе молодого специалиста организации, осуществляющей спортивную подготовку

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 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 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

3. В случае перевода из одной организации, осуществляющей спортивную подготовку, в другую за молодым специалистом сохраняется соответствующий статус 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 35 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 3 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 3 лет.

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

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

6. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образо-

вательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, испытание при приеме на работу не устанавливается.

7. Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

8. 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.

9. 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, умение решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

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

