

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ
СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА, ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА НОВУЮ СИСТЕМУ
ОПЛАТЫ ТРУДА**

I. Общие положения

1.1 Настоящие Методические рекомендации по установлению системы оплаты труда и материального стимулирования тренеров-преподавателей и специалистов образовательных учреждений (далее – работники), осуществляющих подготовку спортивного резерва, при переходе на новую систему оплаты труда (далее – Методические рекомендации) подготовлены с целью оказания методической помощи при переходе на новую систему оплаты труда работников учреждений образования, осуществляющих подготовку спортивного резерва, по установлению системы оплаты труда и материального стимулирования работников детско-юношеских спортивных школ, специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва и образовательных учреждений среднего профессионального образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта (далее – учреждения), исходя из целей и этапов спортивной подготовки, а также спортивных достижений занимающихся.

1.2 Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок (ставок заработной платы), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.3 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 основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4 Настоящие Методические рекомендации предназначены для использования органами государственной власти субъектов Российской Федерации, а также органами местного самоуправления при разработке нормативных правовых актов об оплате труда работников детско-юношеских спортивных школ, специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва и образовательных учреждений среднего профессионального образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, с учетом специфики деятельности подведомственных учреждений.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 При определении основных условий оплаты труда необходимо разработать рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалифи-

кации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности.

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы рекомендуется устанавливать не ниже действующих на момент введения новой системы оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки. 2.2. К рекомендуемым минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ с учетом обеспечения финансовыми средствами рекомендуется применять следующие повышающие коэффициенты¹:

- ✓ коэффициент квалификации;
- ✓ коэффициент специфики работы;
- ✓ персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются (а не перемножаются). 2.2.1 Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

¹ Размеры повышающих коэффициентов могут быть изменены (увеличены) в нормативных правовых актах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации приведены в Таблице № 1.

Таблица №1

Показатели квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	2
высшая категория	до 0,8
первая категория	до 0,5
вторая категория	до 0,3

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

2.2.2 Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен» и «спортсмен-инструктор» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен» и «спортсмен-инструктор» приведены в Таблице № 2.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента				
Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса – призёр все-российских соревнований	Мастер спорта России международного класса – призёр международных соревнований
1	2	3	4	5
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

2.3 Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, образовательных учреждений среднего профессионального образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также на этапе совершенствования спортивного мастерства детско-юношеских спортивных школ и в неспециализированных отделениях специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва рекомендуется устанавливать в размере до 0,15 к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки.

2.4 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5 Работникам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с разделом IV настоящих Методических рекомендаций.

2.6 С учетом условий труда работникам рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящих Методических рекомендаций.

III. Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров - преподавателей

3.1 Оплата труда тренеров-преподавателей может производиться по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (Таблица № 4) или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса (Таблица № 5) исходя из установленного размера ставки.

Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопас-

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ности в соответствии с образовательной программой.

При отсутствии в утвержденной образовательной программе нормативов по наполняемости учебных групп и мак-

симальному объему учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в Таблице № 3.

Таблица №3

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (учебных часов в неделю)	
1	2	3	4	5	6	
1	Спортивно - оздоровительный	весь период	15	30	до 6	
2	Начальной подготовки	первый год	15	30	6	
		второй год	12	24	9	
		третий год	12	24	9	
3	Учебно-тренировочный	первый год	Устанавливается учреждением	20	12	
		второй год		20	14	
		третий год		16	16	
		четвёртый год		16	18	
		пятый год		16	20	
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	Устанавливается учреждением	14	24	
		свыше года		12	28	
5	Высшего спортивного мастерства	весь период			8	32

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

В соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

3.2 Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося приведены в Таблице № 4.

Таблица №4

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося	
			Группы видов спорта	
			I	II
1	2	3	4	5
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	до года	3	3
		свыше года	6	5
3	Учебно-тренировочный	до 2-х лет	9	8
		свыше 2-х лет	15	13
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21
		свыше года	39	34
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	Устанавливается учреждением	

Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется учреждением по согласованию с учредителем. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Рекомендуемый возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах – 6-17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста

принимает орган исполнительной власти, орган местного самоуправления, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, при наличии разрешения органов здравоохранения.

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

✓ к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

✓ ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные

дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25-50% ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется учреждением по согласованию с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, в ведомственном подчинении которого находится учреждение.

3.3 Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки может быть сокращен не более чем на 25%.

3.4 При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

✓ разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

✓ количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного

мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства – 12 человек, учебно-тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 20 человек (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

✓ для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

✓ для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

3.5 Перевод учащегося на последующий этап спортивной подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых комиссией по виду спорта, утвержденной органом исполнительной власти, органом местного самоуправления, в ведомственном подчинении которого находится учреждение.

3.6 Учащиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

3.7 В учреждениях рекомендуется развивать виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены учебно-тренировочные программы.

3.8 Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку спортсмена высокого класса (Таблица № 5).

№ п/п	Статус официально-го спортивного соревнования	Занятое место	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1	2	3	4
1. <u>Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.</u>			
1.1	Олимпийские игры	1	до 200
	Чемпионат мира	1	
1.2	Олимпийские игры	2 - 6	до 150
	Чемпионат мира	2 - 3	
	Чемпионат Европы	1 - 3	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 -3	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
1.3	Чемпионат мира	4 – 6	до 120
	Чемпионат Европы	4 – 6	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 – 6	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2 – 3	
	Чемпионат России	1 – 3	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1.4	Олимпийские игры	участие	до 100
	Чемпионат мира	участие	
	Чемпионат Европы	участие	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 – 6	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
1.5	Первенство мира (юниоры)	1 – 3	до 80
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	
1.6	Чемпионат России	4 – 6	до 80
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3	
1.7	Первенство мира (юниоры)	4 – 6	до 80
	Первенство Европы (юниоры)	4 – 6	
	Первенство России (юниоры)	1 – 3	

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 – 3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
1.8	Официальные все- российские соревно- вания (мужчины, женщины)	1 - 3	
1.9	Первенство России (юниоры)	4 – 6	до 60
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
1.10	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4 - 6	до 50
1.11	Официальные меж- дународные спор- тивные соревнова- ния (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	до 55
2. <u>Соревнования в командных игровых видах спорта</u>			
2.1	Олимпийские игры	1	
	Чемпионат мира	1	до 200
	Чемпионат Европы	1	
2.2	Олимпийские игры	2 - 6	до 150

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

	Чемпионат мира	2 - 3	
	Чемпионат Европы	2 - 3	
2.3	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 – 3	до 100
2.4	Первенство мира (юниоры)	1 – 3	
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	
2.5	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	4 - 6	до 80
2.6	Первенство мира (юниоры)	1 - 3	
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	
2.7	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1 - 3	до 75
	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)		до 70
2.8	За подготовку команды (членов команды) занявшей места:		

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

	- на чемпионате России	1 – 3	до 75
	- на первенстве России (юниоры)	1 – 2	
	- на первенстве России (юноши старшей групп)	1	
2.9	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	4 - 6	до 60
	- на первенстве России (юниоры)	3 - 4	
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной групп)	2 - 3	

Примечание. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе. Размер норматива² оп

² Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса может быть изменен (увеличен) в нормативных правовых актах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления при условии обеспечения финансовыми средствами

латы труда тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в Таблице № 5 результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя

устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

В Таблице № 5 для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.

Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 При определении порядка и условий установления стимулирующих выплат рекомендуется осуществить анализ видов, условий и размеров стимулирующих выплат, применяемых в соответствии с законодательством.

По результатам проведенного анализа рекомендуется определить перечень необходимых критериев оценки эффективности деятельности работников. Критерии оценки эффективности работы должны отражать зависимость результатов работы от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени исходя из целей и этапов спортивной подготовки, а также спортивных достижений воспитанников.

При переходе на новую систему оплаты труда в образовательных учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера рекомендуется определять учреждениям самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности и устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается. На выплаты стимулирующего характе

ра рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника не обуславливает новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.2 В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- ✓ за качество выполняемых работ;
- ✓ молодым специалистам;
- ✓ за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ✓ за интенсивность и высокие результаты работ;
- ✓ премиальные выплаты.

4.3 Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, обучающегося в учреждении.

Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, а также иным работникам, непосредственно участвующим в его подготовке, приведены в Таблице № 6.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, стимулирующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать в размере на 25-

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин),

включенных в программу Олимпийских игр.

Таблица №6

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена	
			Постоянный состав	Переменный состав Обучающихся
1	2	3	4	5
1. <u>Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.</u>				
1.1	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1		
1.2	Олимпийские игры	2 – 6	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2 – 3		
	Чемпионат Европы	1 – 3		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 – 3		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1		
1.3	Чемпионат мира	4 – 6		
	Чемпионат Европы	4 – 6		

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 – 6	до 10	до 5
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2 – 3		
	Чемпионат России	1 – 3		
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
1.4	Олимпийские игры	участие	до 8	до 3
	Чемпионат мира	участие		
	Чемпионат Европы	участие		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 – 6		
	Официальные международные спортивные со- ревнования (мужчины, жен- щины)	1		
	Первенство ми- ра (юниоры)	1 – 3		
	Первенство Ев- ропы (юниоры)	1 - 3		
1.5	Чемпионат России	4 - 6		

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 – 3	до 8	до 3
	Первенство мира (юниоры)	4 – 6		
	Первенство Европы (юниоры)	4 – 6		
	Первенство России (юниоры)	1 – 3		
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 – 3		
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3		
1.6	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 – 3	до 5	до 2
	Первенство России (юниоры)	4 – 6		
	Первенство России (юноши старшей группы)	1 - 3		
1.7	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4 - 6	до 5	1

2. Соревнования в командных игровых видах спорта

2.1	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1		
	Чемпионат Европы	1		
2.2	Олимпийские игры	2 - 6	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2 – 3		
	Чемпионат Европы	2 - 3		
2.3	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 8	до 3
	Первенство мира (юниоры)	1 – 3		
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3		
2.4	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4 - 6	до 8	до 3
	Первенство мира (юниоры)	1 - 3		

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3		
2.5	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1 - 3	до 6	до 2
2.6	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	до 5	1
2.7	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1 - 3	до 6	до 2
	- на первенстве России (юниоры)	1 - 2		
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1		
2.8	За подготовку команды (членов команды), занявшие места: - на Чемпионате России	4 - 6	до 4	1
	- на первенстве России (юниоры)	3 - 4		
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2 - 3		

Примечание. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке учащегося - спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса³.

³ В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы, концертмейстеры, массажисты, медицинские работники, механик по техническим видам спорта и др.

4.4 Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Рекомендуемые размеры выплаты за качество выполняемых работ приведены в Таблице № 7.

Таблица №7

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1	2
За почётное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»	до 100%
За государственные награды, включая почётные звания Российской Федерации и СССР	
За почётные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

За почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	до 100%
За ведомственные награды	до 40%
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»	

конодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.6 Стимулирующие выплаты за стаж работы, выслугу лет:

✓ стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

✓ рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы приведены в Таблице № 8.

Таблица №8

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать за наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения.

4.5 Рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам в целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

✓ получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

✓ состоят в трудовых отношениях с учреждением;

✓ имеют по основному месту работы не менее установленной действующим за-

Показатель	Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1	2
Стаж работы от 5 до 10 лет	до 5
Стаж работы от 10 до 20 лет	до 10
Стаж работы выше 20 лет	до 20

Для целей применения стимулирующей выплаты за стаж работы, выслугу лет рекомендуется исчислять педагогический стаж в соответствии с правилами исчисления периодов работы, списком учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, установлены-

ми действующими нормативными документами.

4.7 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

✓ перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов⁴.

✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются

работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса (Таблица № 9).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Таблица №9

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада, ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	до 30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов российской Федерации, первенствах федеральных кругов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 – 3 места	до 40

⁴ В перечень специалистов, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, включаются: тренеры-преподаватели, заместители директора по учебно-тренировочной, спортивной работе, инструкторы-методисты, концертмейстеры, хореографы и др.

<p>Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней</p>	<p align="center">1 – 3 места</p>	<p align="center">до 35</p>
--	-----------------------------------	-----------------------------

4.8 При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- ✓ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;
- ✓ инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и т.д.);
- ✓ участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к 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 бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 К выплатам компенсационного характера тренеров-преподавателей и специалистов учреждений относятся:

- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться за работу в сельской местности.

5.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, не образуют новой должностной оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы.

5.3 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Компенсационные выплаты, действующие на момент введения новой системы оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

Руководство учреждений обязано принять меры по проведению обязательной аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, более не назначаются и не выплачиваются.

5.4 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.5 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения его от работы, определенной трудовым договором, работы в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

VI. Заключительные положения

6.1 При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, рекомендуется использовать порядок формирования систем оплаты труда с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2 Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений производится в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, а их заместителей и главных бухгалтеров – в размере на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.