**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА**

**УСТЬ-ДЖЕГУТИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**ДУМА**

**РЕШЕНИЕ**

11.11.2019 г. Усть-Джегута № 15-IV

**Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку Усть-Джегутинского муниципального района**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии со статьей 144 [Трудового Кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), постановлениями Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2018 №228«Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике», от 23.10.2009 N 11 "О введении новых систем оплаты труда работников республиканских, бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики", решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 20.02.2009 №335-I «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»Дума Усть-Джегутинского муниципального района

**РЕШИЛА:**

1. Утвердить примерное Положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе (далее - Положение об отраслевой системе оплаты труда), согласно приложению.

2. Руководителям учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе:

2.1. Утвердить положения о системах оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе с учетом Положения об отраслевой системе оплаты труда, утвержденного настоящим решением.

2.2. Утвердить перечни должностей работников, относящихся к основному персоналу учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе.

2.3. Привести содержание трудовых договоров с работниками учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе, в соответствии с требованиями статьи 57 [Трудового Кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и соответствующих положений о системах оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе.

3. Опубликовать настоящее решение в газете «Джегутинская неделя», либо обнародовать в установленном порядке.

4. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию Думы по бюджету, экономическим вопросам, налогам и собственности.

4. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2019 г.

**Глава-Председатель Думы**

**Усть-Джегутинского**

**муниципального района Ш.С. Тебуев**

Приложение

к решению Думы

Усть-Джегутинского

муниципального района

от 11.11.2019 № 15-IV

**Примерное Положение**

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе(далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), постановлениями Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2018 №228«Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Карачаево-Черкесской Республике», от 23.10.2009 N 11 "О введении новыхсистемоплатытруда работников республиканских, бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики", решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 20.02.2009 №335-I «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организации) Усть-Джегутинского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и устанавливает размеры и систему оплаты труда работников муниципальных учреждений (организации)Усть-Джегутинского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку (далее - работники учреждений, учреждения).

1.2. Система 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 для 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 финансируемых за счет средств бюджета Усть-Джегутинского муниципального района.

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 решения Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010 №167-II«О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Усть-Джегутинского муниципального района» 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 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/902106564), [от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs.cntd.ru/document/902106058), [от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"](http://docs.cntd.ru/document/902332995).

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) работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010 №166-II.

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.

**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 Администрацией Усть-Джегутинского муниципального района, в кратном отношении к средней заработной плате работников, отнесенных к основному персоналу возглавляемого им учреждения, максимальная заработная плата руководителя, по основному месту работы и совместительству, не должна превышать двух средних размеров заработных плат работников.

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

стаж работы свыше10 лет - ниже на 10%;

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

3.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется администрацией Усть-Джегутинкого муниципального района, 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 N 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 трудового 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 20 % 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 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 качество выполняемых работ (таблица 1);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (таблица 2);

выплаты за стаж работы, выслугу лет (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 4);

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.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

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

5.5. Выплаты стимулирующего характерамогут осуществляться в соответствии с перечнемкритериев оценки результативности профессиональной деятельности работников, разработанного и утвержденного учреждением на основании приложения 5 к Положению.

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

Премия устанавливается работнику с учетом результативности и качества его работы.

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

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.

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 учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Установить, следующий вариант, методики расчета оплаты труда тренерского состава:

"подушевой" метод расчета оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

*Д*о=*Об* х*v*x (*n2*x*k2*x*v2* + … + *n*пx*k*nx*v*)/100 xKsxS,
где:

Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации) (приложение 1 кПоложению);

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

nbn2vПп - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

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

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

 S- коэффициент специализации.

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

Оплата труда тренеров по нормативам за одного занимающегося 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)

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);

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, 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.

**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 интенсивность и высокие результаты работы;

за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды;

премиальные выплаты по итогам работы;

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 1 приложения 3 к Положению.

7.3.Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в таблице 2 приложения 3 к Положению.

7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных 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 3 приложения 3 к Положению.

7.5. Выплаты за достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, приведены в таблице 4 приложения 3 к Положению.

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

7.7. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год,при наличии экономии фонда оплаты труда,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 и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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 утвержденного фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя)
за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда учреждению, на текущий финансовый год.

Приложение 1к

Положению

Рекомендуемые размеры минимальных окладов по должностям работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе по профессиональным квалификационным группам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), ставки(рублей) |
| 2 квалификационный уровень | ТренерБез категории (соответствие должности)II категорияI категорияВысшая категория | 8259,08933,09278,09571,0 |
|  |  |  |
|  |  |  |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), ставки (рублей) |
| 1 квалификационный уровень |  кассир, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий, сторож, гардеробщик, вахтер.Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3034,0 - 3065,0 |
| 2 квалификационный уровень | 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) | 3081,0 |

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых 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, электрик, администратор, инспектор по кадрам | 3081,0 - 3095,0 |
| 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 | 3111,0 - 3125,0 |

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих 3 квалификационного уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), ставки (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, программист, специалист по безопасности | 3111,0 - 3146,0 |
| 2 квалификационный уровень | Должности 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 3456,0 |
| 3 квалификационный уровень | Должности 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 3790,0 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 4150,0 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера, по которым может устанавливаться производное должностное наименование | 4488,0 |

Приложение 2
к Положению

Перечень отдельных видов выплат компенсационного характера работникам учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п | Виды выплат | Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует 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 | 12 |
| 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) |
| 2. | За работу в ночное время | 20 |
| 3. | За работу с архивом | 15 |
| 4. | За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика) | 25 |
| 5. | Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения | 25 |
| 6. | За работу в сельской местности и в высокогорных районах | 25 |

Приложение 3
к Положению

Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку в Усть-Джегутинском муниципальном районе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплат, в процентах |
| 1. За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности |
|  | За классность водителям автомобилей1 класс квалификации- его обладатель должен уметь управлять легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «D», «Е»2 класс квалификации – сотрудник должен управлять автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», и «Е» или автобусами категории «D» или «D»и «Е» | 25%10% |

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование критерия | Весовой коэффициент |
| 1 | Сохранность состава тренирующихся | 8 |
| 2 | Выполнение контрольных нормативов тренирующихся  | 8 |
| 3 | Проведение спорт-оздоровительных мероприятий | 5 |
| 4 | Подготовка членов сборной России (за каждого призёра) | 5 |
| 5 | Подготовка членов сборной СКФО (за каждого призёра) | 4 |
| 6 | Подготовка членов сборной КЧР (за каждого призёра) | 2 |
| 7 | Подготовка членов сборной района (за каждого призёра) | 1 |
| 8 | Участие на чемпионате, первенстве Европы, Мира | 10 |
| 9 | Участие на чемпионате, первенстве России | 8 |
| 10 | Участие на чемпионате, первенстве СКФО | 2 |
| 11 | Призовые места в первенстве СКФО (за каждого призёра) | 4 |
| 12 | Участие в чемпионате КЧР | 1 |
| 13 | Призовые места в первенстве КЧР (за каждого призёра) | 2 |
| 14 | Призовые места в первенстве района(за каждого призёра) | 1 |
| 15 | Передача учащихся в ШВСМ, УОР, СДЮСШОР (за каждого спортсмена) | 4 |
| 16 | Подготовка КМС (за каждого спортсмена) | 4 |
| 17 | Подготовка 1взр. раз.(за каждого спортсмена) | 2 |
| 18 | Обеспечение безопасности тренировочного процесса | 8 |
| 19 | Соблюдение тренировочного режима | 8 |
| 20 | Проведение родительских собраний | 2 |
| 21 | Ведение-сдача документации | 4 |
| 22 | Проведение районных мероприятий | 4 |
|  Всего:  | 100 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

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

Таблица 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| N 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 % кдолжностному 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 | 200 | 10 |
| 2 - 3 | 160 | 8 |
| 4 - 6 | 100 | 5 |
| Участие | 80 | 4 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | 160 | 8 |
| 2 - 3 | 100 | 5 |
| 4 - 6 | 80 | 4 |
| Участие |  60 | 3 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | 100 | 5 |
| 2 - 3 | 80 | 4 |
| 4 - 6 | 60 | 3 |
| Участие | 40 | 2 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль | 1 | 80 | 4 |
| 2 - 3 | 60 | 3 |
| 4 - 6 | 40 | 2 |
| Участие | 20 | 1 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | 60 | 3 |
| 2 - 3 | 40 | 2 |
| 4 - 6 | 20 | 1 |
| Участие | - | - |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | 100 | 5 |
| 2 - 3 | 80 | 4 |
| 4 - 6 | 60 | 3 |
| Участие | 40 | 2 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы) | 1 | 80 | 4 |
| 2 - 3 | 60 | 3 |
| 4 - 6 | 40 | 2 |
| Участие | 20 | 1 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы) | 1 | 60 | 3 |
| 2 - 3 | 40 | 2 |
| 4 - 6 | 20 | 1 |
| Участие | - | - |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | 40 | 2 |
| 2 - 3 | 20 |  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 | 100 | 5 |
| 2 - 3 | 80 | 4 |
| 4 - 6 | 60 | 3 |
| Участие | 40 | 2 |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), на спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | 80 | 4 |
| 2 - 3 | 60 | 3 |
| 4 - 6 | 4 | д 2 |
| Участие | 20 | 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 | 60 | 3 |
| 2 - 3 | 40 | 2 |
| 4 - 6 | 20 | 1 |
| Участие | - | - |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | 40 | 2 |
| 2 - 3 | 20 | 1 |
| 4 - 6 | - | - |
| Участие | - | - |

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

Таблица 3

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

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

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 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" | 100% |
| За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | 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" | 40% |
| За другие ведомственные награды и звания | 20% |

Приложение 4
к Положению

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой (подушевой метод)

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

Примечания к приложению 4:

Сокращения, используемые в приложении 4:

НП - этап начальной подготовки
Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации)

\* I - олимпийские индивидуальные виды спорта,

\*\* II - олимпийские командные виды спорта,

\*\*\* III - неолимпийские виды спорта.

Применяется согласно [Приказу Минспорта России от 30.10.2015 N 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/420316760) 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.

Приложение 5
к Положению

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя учреждения по подготовке спортивного резерва

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N 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 понижающих 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  | Журнал по санитарно-гигиеническим требованиям |
| 1.3. | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта | 5 баллов  | Журнал по технике безопасности |
| 1.4. | Эстетические условия помещений | 5 баллов - отвечают современным требованиям | Журнал по санитарно-гигиеническим требованиям |
| 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. | Наличие достижений (призовые места) спортивными учреждениями в региональных, всероссийских и международных соревнованиях | На республиканских соревнованиях:4 балла - 1 место3 балла - 2 место1 балл - 3 местоНа соревнованиях федеральных округов:5 баллов - 1 место4 балла - 2 место2 балла - 3 место | Протоколы соревнований |
| 1.10 | Наличие достижений (призовые места) спортивными учреждениями в региональных, всероссийских и международных соревнованиях | На всероссийских и международных соревнованиях:8 баллов - 1 место7 баллов - 2 место6 баллов - 3 место | Протоколы соревнований |
| 1.11. | Отсутствие нарушений трудового законодательства | 4 балла - отсутствие нарушений;применение понижающих 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  |
| 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. | Реализация учреждением мероприятий календарного плана | 5 баллов | Отчет по исполнению мероприятий календарного плана |
| 1.17. | 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 понижающих 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 |
| 1.18. | Результативность выполненных 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 |
| 1.19. | Пропуск учебно-тренировочных занятий по болезни | 4 балла - при позитивной динамике в сторону уменьшения;применение понижающих баллов - при увеличении | Журнал посещаемости |
| 1.20. | Создание условий для организации отдыха и оздоровления спортсменов-занимающихся школьников в каникулярное время | 5 баллов - охват 100%;3 балла - охват более 75%;2 балла - охват 50 - 74% | Приказы о летних лагерях |
| 1.21. | Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися | 4 балла - при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения;применение понижающих 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 обоснованных жалоб и обращений родителей и тренерского состава на неправомерные действия руководства школы и тренерского состава | 3 балла - при отсутствии;применение понижающихбаллов - при наличии жалоб и обращений родителей и тренерского состава на неправомерные действия руководства школы и тренерского состава | Журнал регистрации обращений граждан, сайт учреждения, годовой отчет о деятельности учреждения |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| N п\п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Понижающие баллы |
| 1. | Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте | Да | -5 |
| 3. | Предписания органов пожарного надзора, не выполненные своевременно (за исключением финансовоемких 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%.