



Утверждаю:

Директор АУ ЧР ДО «СПОР № 3»

Э.Н. Ремизова

от 02.02.2024 г.

Положение

об оплате труда работников автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 3»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 3» (далее – Положение) разработано во исполнение Закона Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», согласно Постановления Кабинета Министров Чувашской Республики от 27 декабря 2013 года № 549 (с изменениями, внесенными постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2014 г. № 359, от 28 декабря 2016 г. № 575, от 11 октября 2017 г. № 412, от 27 декабря 2017 г. № 529, от 25 октября 2018 г. № 427, от 25 сентября 2019 г. № 390, от 27 ноября 2019 г. № 496, от 30 октября 2020 г. № 601, от 14 апреля 2021 г. № 122, от 27 апреля 2022 г. № 180, от 28 сентября 2022 г. № 478, от 26 октября 2022 г. № 531, от 8 февраля 2023 г. № 97, от 9 февраля 2024 г. № 38) и регулирует порядок оплаты труда работников автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 3» (далее – учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры премий и других мер материального стимулирования.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) (далее - должностной оклад), ставок заработной платы (далее также - ставка) работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

1.13. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.14. Орган исполнительной власти Чувашской Республики, осуществляющий функции и полномочия учредителя учреждения (далее - учредитель), может установить предельную долю оплаты труда работников учреждения административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя должностные оклады (ставки), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников устанавливаются:

по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квали-

фикационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 марта 2012 г., регистрационный N 23559) (табл. 1);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731), в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. N 377, - для работников профессиональных образовательных организаций (воспитатель, методист, педагог-библиотекарь, преподаватель);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731), за исключением работников профессиональных образовательных организаций, рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок) которых устанавливаются в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта (табл. 2);

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858) и от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861) (табл. 3 и 4).

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников физической культуры и спорта**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей первого уровня	1 квалификационный уровень	3937
	2 квалификационный уровень	4296
Профессиональная квалификационная группа должностей второго уровня	1 квалификационный уровень	5156
	2 квалификационный уровень	6276
	3 квалификационный уровень	6419
Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня	1 квалификационный уровень	6839
	2 квалификационный уровень	7045
Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня		7582

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		5091
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	6276
	2 квалификационный уровень	6276
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	6419
	2 квалификационный уровень	6419
	3 квалификационный уровень	6419
	4 квалификационный уровень	7045
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	6905
	2 квалификационный уровень	7582
	3 квалификационный уровень	8313

Таблица 3

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5091
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	6276
	2 квалификационный уровень	6276
	3 квалификационный уровень	6276
	4 квалификационный уровень	6276
	5 квалификационный уровень	6905
Профессиональная квалифи-	1 квалификационный уровень	5667

кационная группа должностей служащих третьего уровня	2 квалификационный уровень	6235
	3 квалификационный уровень	6839
	4 квалификационный уровень	8213
	5 квалификационный уровень	8395
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8749
	2 квалификационный уровень	8871
	3 квалификационный уровень	9118

Таблица 4

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	3905 4296 4718
	2 квалификационный уровень		5192
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	5430 5767
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	6109 6446
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	6839

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4. К размерам должностных окладов (ставок) предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

коэффициент за квалификационную категорию;

коэффициент за спортивное звание и (или) спортивный разряд (для спортсменов, спортсменов-инструкторов).

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5 и 2.6.1 настоящего Положения.

2.5. К работникам, замещающим должность тренера-преподавателя, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный по должности тренер, до проведения аттестации по должности тренера-преподавателя (табл. 5).

Таблица 5

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Коэффициенты
Высшая	0,8
Первая	0,5
Вторая	0,3

К работникам, замещающим должность тренера, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный по должности тренера-преподавателя, до проведения аттестации по должности тренера.

2.6. Повышающий коэффициент за спортивное звание и (или) спортивный разряд (для спортсменов, спортсменов-инструкторов) устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (табл. 6)

Таблица 6

**Размеры повышающих коэффициентов
за спортивное звание и (или) спортивный разряд
(для спортсменов, спортсменов-инструкторов)**

Спортивное звание / спортивный разряд	Коэффициенты
Мастер спорта России международного класса	2,0
Мастер спорта России, гроссмейстер России	1,5
Кандидат в мастера спорта	1,0

2.7. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

III. Стимулирующие выплаты

3.1. Работникам учреждения (кроме тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, хореографов, концертмейстеров (далее - тренерский состав) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (кроме работников учреждения, относящихся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих);
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Все виды выплат стимулирующего характера за исключением премиальных выплат по итогам работы выплачиваются работникам исходя из фактически отработанного времени.

В случае назначения стимулирующих выплат работникам, имеющим родственные связи с

руководителем учреждения, решение о размере выплат принимается коллегиально с участием представителя Минспорта Чувашии.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения в зависимости от их фактического вклада в подготовку спортсменов высокого класса на протяжении не более 1 календарного года (с момента установления основания для выплаты либо с начала календарного или учебного года). В случае, если в указанный период спортсменом показан результат, дающий основание для более высокой выплаты работнику, то размер выплаты изменяется и начинается новый срок такой выплаты.

Рекомендуемый размер выплаты – до 200 процентов от должностного оклада (ставки).

Руководителю учреждения и его заместителям выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

3.4. Выплаты за качество выполняемых работ производятся:

а) в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

за наличие положительных отзывов о работе;

за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;

за наличие у работника учреждения золотого знака отличия (соответствующей возрастной группы) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее – комплекс ГТО);

по итогам работы учреждения (за 1–6 места в республиканском смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений спортивной направленности);

за организацию и проведение республиканских официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий и межмуниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, участие в реализации комплекса ГТО (более 10 мероприятий в год);

выполнение учреждением государственного задания;

б) за наличие почетных званий (званий, почетных спортивных званий).

Работникам учреждения, имеющим почетные звания (звания, почетные спортивные звания), устанавливается выплата в следующих размерах:

заслуженный тренер СССР, заслуженный тренер России, заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, заслуженный мастер спорта СССР, заслуженный мастер спорта России, иные почетные звания Российской Федерации по основному профилю профессиональной деятельности – 50 процентов от должностного оклада (ставки);

заслуженный тренер Чувашской Республики, заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики, иные почетные звания Чувашской Республики по основному профилю профессиональной деятельности – 30 процентов от должностного оклада (ставки).

Выплата работникам, имеющим несколько почетных званий (званий, почетных спортивных званий), устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренные подпунктом «а» настоящего пункта, предельными размерами не ограничиваются.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренные подпунктом «а» настоящего пункта, не устанавливаются.

3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта (в процентах от должностного оклада (ставки):

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет – 20 процентов.

Руководителю учреждения и его заместителям выплаты за стаж непрерывной работы не устанавливаются.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (ставкам), если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и законами, и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

4.2. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада (ставки).

4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

V. Оплата труда тренерского состава

5.1. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководитель учреждения ежегодно на начало календарного (учебного) года или спортивного сезона по согласованию с учредителем утверждают тарификационные списки согласно приложению №1 к настоящему Положению.

5.2. Тренерский состав, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначается руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и тренерский состав, имеющий специальную подготовку и стаж работы.

5.2.1. В рабочее время тренерского состава, осуществляющего спортивную подготовку, включаются 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 учреждением.

5.3. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом "подушевой" оплаты труда по этапам подготовки (Оэ), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При "подушевой" оплате труда по этапам подготовки:

$$\text{Оэ} = \frac{\text{количество занимающихся (чел.)}}{\text{норматив оплаты труда в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки.}}$$

Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки и максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки установлены в табл. 7 настоящего Положения.

Таблица 7
Нормативы оплаты труда

тренерского состава в процентном отношении за подготовку одного занимающегося и максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки

Этапы подготовки	Годы спортивной подготовки	Максимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час/нед.)	Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося		
				группы видов спорта*		
				I	II	III
1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	12-30	до 6	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	до одного года	30	в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки	3	2,8	2,8
	свыше одного года	24		4	3,6	3,6
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до двух лет	20		8	6	5
	свыше двух лет	16		14	12	10
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	10		20	17	10
	свыше года	8		28	23	14
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	8		40	35	20

* Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся базовые виды спорта, перечень которых утверждается Министерством спорта Российской Федерации, и приоритетные виды спорта в Чувашской Республике (велосипедный спорт, конный спорт, легкая атлетика, спортивная борьба, спортивная гимнастика, стрельба из лука, триатлон, тяжелая атлетика, футбол, биатлон, фристайл, спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата, самбо, спорт глухих, плавание, бокс, дзюдо);

б) ко второй группе видов спорта относятся Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта и видов спорта первой группы;

в) к третьей группе видов спорта относятся игровые виды спорта и виды спорта, не вошедшие в первую и вторую группу видов спорта.

Примечания. 1. Норматив оплаты труда тренерского состава в процентном отношении за подготовку одного занимающегося, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5 процента, но не более чем на 4,5 процента.

2. В отдельных видах спорта, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, стрелковой подготовке и др.). Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

3. При «подушевой» оплате труда норматив оплаты труда устанавливается по фактически подтвержденному спортсменом в течение календарного года спортивному разряду.

4. Зачисление на определенный этап спортивной подготовки, перевод в группу следующего этапа спортивной подготовки производится по приказу руководителя учреждения на основании решения тренерского совета с учетом стажа занятий, выполнения контрольно-переводных нормативов и выполнения требований и норм Единой всероссийской спортивной классификации (для соответствующих этапов подготовки). На спортивно-оздоровительный этап и этап начальной подготовки рекомендуется зачислять лиц, желающих заниматься спортом и не имеющих медицинских противопоказаний. На учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) рекомендуется зачислять спортсменов, прошедших необходимую подготовку не менее одного года, при выполнении ими контрольно-переводных нормативов. На этап совершенствования спортивного мастерства рекомендуется зачислять спортсменов, выполнивших (подтвердивших) спортивный разряд кандидата в мастера спорта, по командным игровым видам спорта – первый юношеский спортивный разряд. Перевод по годам обучения осуществляется при условии положительной динамики прироста спортивных показателей. На этап высшего спортивного мастерства рекомендуется зачислять спортсменов, имеющих звания мастера спорта России и мастера спорта России международного класса и стабильную динамику спортивных результатов, по командным игровым видам спорта – спортивный разряд кандидата в мастера спорта.

При объединении в одну группу спортсменов разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, их количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель.

5. Минимальная наполняемость групп по этапам спортивной подготовки устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

6. В командных игровых видах спорта максимальная наполняемость группы определяется на основании правил проведения спортивных соревнований.

5.4. Тренерскому составу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах от должностного оклада (ставки):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся за:

выполнение программ спортивной подготовки (доля спортсменов, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы, не менее 80 процентов от числа занимающихся) - рекомендуемый размер выплаты - 30 процентов от должностного оклада (ставки);

работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья - рекомендуемый размер выплаты - 20 процентов от должностного оклада (ставки);

работу в учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством Российской Федерации право использовать в своих наименованиях слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, и (или) осуществление наставничества над тренером-преподавателем, являющимся молодым специалистом в возрасте до 35 лет, первично трудоустроившимся по профильной специальности в учреждение, и (или) работу в учреждениях, где тренер-преподаватель проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, и (или) реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта, и (или) наличие золотого знака отличия (соответствующей возрастной группы) комплекса ГТО, и (или) участие в реализации комплекса ГТО - рекомендуемый суммарный размер выплаты - не более 15 процентов от должностного оклада (ставки);

подготовку спортсменов высокого класса в соответствии с критериями, указанными в табл. 8 настоящего Положения.

Таблица 8

**Критерии оценки работы тренерского состава
за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления
на спортивных мероприятиях**

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам вы- ступления на спортивных соревнованиях		Рекомендуемый раз- мер выплаты, про- центов от должност- ного оклада (ставки)
1.1.	Олимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Паралимпийские игры	1-3 места	200
1.2.		4-6 места	120
1.3.		участие	100
1.4.	Чемпионат мира	1-3 места	150
1.5.		участие	80
1.6.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Всемирная универсиада, Кубок Европы (финал)	1-3 места	120
1.7.		участие	60
1.8.	Официальные международные соревнования среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России	1-3 места	60
1.9.		участие	30
1.10.	Чемпионат России	1-3 места	80
		4-6 места	40
1.11.	Кубок России (финал)	1-3 места	50
1.12.	Спартакиада России	1-3 места	50
1.13.	Первенство России, Спартакиада учащихся России (финал)	1-3 места	30
1.14.	Чемпионат Приволжского федерального округа	1-3 места	30
1.15.	Первенство Приволжского федерального округа	1-3 места	20
1.16.	Чемпионат Чувашской Республики*	1-3 места	10
1.17.	Первенство Чувашской Республики*	1-3 места	5
За подготовку спортсменов, установивших рекорд			

1.18.	Рекорд мира	100
1.19.	Рекорд Европы	80
1.20.	Рекорд России	60
1.21.	Рекорд Чувашской Республики	5

* Устанавливается только для тренерского состава в спортивных школах олимпийского резерва и спортивных школах, училищах олимпийского резерва, детско-юношеских спортивно-адаптивных школах при условии присвоения спортсменам спортивных разрядов не ниже уровня кандидата в мастера спорта – для взрослых; первого спортивного разряда – для молодежи, юниоров; второго спортивного разряда – для юношей, а также при участии в виде (дисциплине) не менее 8 спортсменов (в игровых видах – 10 команд).

Примечания. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерскому составу за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему рекомендуемому размеру выплаты и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на 30 процентов ниже размера, установленного для видов спорта (дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр.

По игровым командным видам спорта рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в трехкратном размере.

Тренерскому составу, ранее участвовавшему не менее двух лет в подготовке спортсмена, достигшего результатов, указанных в табл. 8 настоящего Положения, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере 50 процентов от рекомендуемых размеров выплат за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях, указанных в табл. 8 настоящего Положения, и действуют в течение четырех лет с момента достижения спортсменом соответствующего результата до проведения следующих соревнований данного уровня.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся:

а) за качество выполняемых работ в соответствии с критериями, указанными в табл. 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, процентов от должностного ок- лада (ставки)
1	2	3

Критерии оценки работы тренерского состава спортивных школ олимпийского резерва

на этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.3.	Подготовка спортсменов массовых разрядов (не менее 60 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.4.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	0,5
на учебно-тренировочном этапе		

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, процентов от должностного ок- лада (ставки)
1	2	3
	(этапе спортивной специализации)	
1.5.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.6.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
1.7.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов от числа занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.8.	Зачисление спортсменов в училища олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Чувашской Республики (наличие)	20
1.10.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.11.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	1
	на этапе совершенствования спортивного мастерства	
1.12.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов принятых обязательств)	10
1.13.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом у 80 процентов от числа зачисленных на этап подготовки)	20
1.14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.15.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	2
	на этапе высшего спортивного мастерства	
1.16.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.17.	Стабильность выступлений спортсменов на официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд Чувашской Республики и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80 процентов от числа зачисленных на этап подготовки)	30

б) за наличие почетных званий (званий, почетных спортивных званий), указанных в подпункте «б» пункта 3.4 настоящего Положения.

Тренерам-преподавателям, имеющим почетные звания (звания, почетные спортивные звания), указанные в подпункте «б» пункта 3.4 настоящего Положения, выплата устанавливается в размерах и порядке, которые предусмотрены подпунктом «б» пункта 3.4 настоящего Положения.

5.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры:

- при стаже работы от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 30 процентов;

- при стаже работы от 20 лет и более – 35 процентов.

Тренерам-преподавателям, являющимся молодыми специалистами в возрасте до 35 лет, осуществляющим спортивную подготовку на этапе начальной подготовки, учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), при первичном трудоустройстве по профильной специальности на основное место работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку в учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать выплату в размере до 50 процентов от должностного оклада (ставки).

5.8. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 3 должностных окладов (ставок) в год.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

5.9. Расчет стимулирующих выплат тренерского состава производится в соответствии с расшифровкой к тарификационному списку стимулирующих выплат согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.10. В случаях изменения квалификационной категории, присвоения почетного звания (звания, почетного спортивного звания), указанного в подпункте «б» пункта 3.4 настоящего Положения, подготовки спортсменов высокого класса оплата труда тренерскому составу осуществляется с учетом произошедших изменений на основании приказа руководителя учреждения:

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления в учреждение документа о стаже, дающего право на повышение оплаты труда;

при присвоении почетного звания (звания, почетного спортивного звания), указанного в подпункте "б" пункта 3.4 настоящего Положения - со дня представления в учреждение соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - с даты вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении соответствующей квалификационной категории;

за подготовку спортсменов высокого класса - с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат, соответственно сдвигается срок изменения размера оплаты труда и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным спортивным мероприятиям и установленным рекордам - в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера оплаты труда тренерского состава спортсмен улучшил спортивный результат, рекомендуется размер стимулирующих выплат соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных абзацем пятым пункта 3.1 и подпунктом "б" пункта 3.4 настоящего Положения.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом учредителя.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности от 1 до 4.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.5. Руководителю учреждения выплата стимулирующего характера - премиальные выплаты по итогам работы устанавливается с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок, условия установления и выплаты руководителю учреждения премиальных выплат по итогам работы, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливаются приказом учредителя.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"

6.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Руководителю учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.