



Министерство физической культуры и спорта
Забайкальского края

РАСПОРЯЖЕНИЕ

25 декабря 2014

№ *608*

г. Чита

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Забайкальского края

В соответствии с Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» и письмом Министерства спорта Российской Федерации от 12 мая 2014 года № ВМ-04-10/2554 «О направлении методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации»:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края, подведомственных Министерству физической культуры и спорта.
2. Признать утратившим силу Распоряжение Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края от 02 декабря 2009 года № 461.
3. Действие настоящего Распоряжения распространяются на правоотношения, возникшие с 01 декабря 2014 года.

Министр

Р.В.Ларионов

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением Министерства
спорта Забайкальского края
от 25.12 .2014 г. № 608

Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Забайкальского края

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Забайкальского края, по виду экономической деятельности «Физическая культура и спорт» (далее - Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

2. Положение разработано в соответствии с Законом Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» от 09.04.2014 года № 964-ЗЗК и включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее-ПКГ), установленные постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения, установленные локальными нормативными актами учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и профессиональных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работ;
- компенсационные выплаты, установленные локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края; размеры, условия и порядок предоставления компенсационных выплат установленные Правительством Забайкальского края;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, осуществления выплат

компенсационного и стимулирующего характера, установленные Правительством Забайкальского края;

– система премирования работников, установленная локальными нормативными актами учреждения.

3. Положение принимается и утверждается директором учреждения, согласовывается с Министерством физической культуры и спорта Забайкальского края.

4. Фонд оплаты труда государственного бюджетного и автономного учреждения Забайкальского края формируется на календарный год исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному автономному учреждению Забайкальского края из бюджета края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы путем деления оклада на норму рабочего времени.

8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Основные условия оплаты труда работников учреждения

1. Система оплаты труда работников государственных учреждений края включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края.

2. Система оплаты труда работников учреждений края устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда работников;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждений края;

– примерного положения об оплате труда работников учреждений края, утвержденного Министерством физической культуры и спорта Забайкальского края.

3. Базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам устанавливаются Правительством Забайкальского края. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений, подведомственных Министерству физической культуры и спорта (далее - учреждение), устанавливаются локальными нормативными актами учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

5. Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края. Рекомендуемые размеры приведены в приложении №1.

6. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

7. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников учреждения. Утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством физической культуры и спорта Забайкальского края.

Порядок и условия установления компенсационных выплат

8. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края в государственных учреждениях Забайкальского края устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации);
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, устанавливаются законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

10. При введении системы оплаты труда компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Согласно статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, минимальная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере 4 процента от установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

12. При выплатах за работу в ночное время каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере.

Размеры, условия и порядок предоставления доплаты работникам краевым учреждениям за работу в ночное время устанавливается постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392.

13. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

14. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

15. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

17. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

18. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Забайкальского края, в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты:

- за специфику работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполненных работ;
- надбавка водителям за классность;

- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученую степень, за высокие спортивные достижения;
- система премирования.

19. Выплата за специфику работы устанавливается в следующих размерах:

а) Тренерам – преподавателям и инструкторам-методистам образовательных организаций со специальным наименованием «специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва» – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

б) педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

в) педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

г) работникам детских оздоровительных лагерей краевых учреждений за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени – в размере 15 процентов к окладу (должностному), ставке заработной платы.

20. Стимулирующие выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций

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

Рекомендуемые размеры выплаты за стаж работы, выслугу лет:

- при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет – до 0,10;
- при стаже непрерывной работы от 5 лет до 10 лет – до 0,15;
- при стаже непрерывной работы от 10 лет до 15 лет – до 0,20;
- при стаже непрерывной работы свыше 15 лет – до 0,30.

21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Рекомендуемые размеры приведены в Приложении № 2.

22. Учреждения вправе принимать локальные нормативные акты, устанавливающие дополнительные условия предоставления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда работникам учреждения (иным специалистам), с указанием размеров в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда и с учетом особенностей деятельности организации в

соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации:

- надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

23. Учреждения вправе принимать локальные нормативные акты, устанавливающие дополнительные условия предоставления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ с указанием размеров в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда и с учетом особенностей деятельности организации в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы учреждения;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;
- выполнение государственного задания учреждением.

25. Надбавка водителям за классность. Размер, порядок и условия ее выплаты устанавливается постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322.

26. Надбавка молодым специалистам устанавливается лицам в возрасте до 30 лет, заключившим трудовой договор впервые с краевыми учреждениями в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с краевым учреждением.

Надбавка устанавливается в размере 20 процентов оклада, на срок до 3-х лет.

32. Надбавка за почетные звания устанавливается:

1. В размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования

2. В размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетное звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования.

3. В размере 5 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо деятельности.

При наличии у работников двух оснований (почетного звания или нескольких почетных званий и ученой степени) базовый оклад увеличивается по одному (максимальному) основанию.

II. Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров-преподавателей

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава.

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

Предлагаются следующие варианты методик расчета оплаты труда тренерского состава.

1) При «почасовом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times Kn / 18 \times S$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации (например: Положением об оплате труда, коллективным договором).

Kn - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в организации графику (расписанию) тренировочных занятий,

S - коэффициент специализации.

2) При «подушевом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times Ks \times S$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации),

n_1, n_2, \dots, n_n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k_1, k_2, \dots, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки, v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1),

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

3) при «групповом» методе расчет оклада (должностного оклада) ($Д_0$) производится по формуле:

$$Д_0 = Об \times (g_1 \times r_1 \times v_1 + g_2 \times r_2 \times v_2 + \dots + g_n \times r_n \times v_n) \times K_s \times S$$

где, $Об$ - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации),

g_1, g_2, \dots, g_n - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

r_1, r_2, \dots, r_n - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1),

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

4) при «рейтинговом» методе расчет должностного оклада (ставки) ($Д_0$) производится по формуле:

$$Д_0 = Об \times R \times K_n \times K_s \times S$$

где, $Об$ - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации,

R - расчетная часовая ставка оплаты труда тренера (тренера-преподавателя), установленная ему локальными нормативными актами организации с учетом квалификации, опыта работы, достигнутых результатов (рейтинга).

K_n - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в организации графику занятий,

S - коэффициент специализации.

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой приведены в Приложении № 3.

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной

дисциплины) (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми - 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми - 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким следующим показателям:

отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Рекомендуемый коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений - 1,00;

для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,10;

для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,15.

Спортсменам-инструкторам, тренерам краевых учреждений физической культуры и спорта Забайкальского края устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за высокие спортивные достижения.

Работникам краевых учреждений физической культуры и спорта и краевых образовательных организаций устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена.

Размер надбавок, порядок и условия их выплаты установлены Постановлением Правительством Забайкальского края от 18 ноября 2014 года №636 и письмом Министерства спорта Российской Федерации от 12 мая 2014 г. № ВМ-04-10/2554 «О направлении методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации».

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором.

2. Порядок и размеры оплаты труда руководителей краевых учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются Постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471.

3. Премирование руководителя осуществляется по решению Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

VI . Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента

| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России, гроссмейстер России | Мастер спорта России международного класса | Мастер спорта России – призер всероссийских соревнований | Мастер спорта России международного класса – призер международных соревнований |
|---------------------------|---|--|--|--|
| До 1 | До 1,5 | До 2 | До 2,5 | До 3,5 |

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работ

| Показатель | Критерий | Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада, ставки заработной платы |
|--|---|--|
| 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 РФ, первенствах федеральных округов РФ, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов РФ из двух и более федеральных округов | 1-3 места | До 40 |
| Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов РФ, кубках субъектов РФ, первенствах субъекта РФ, других спортивных соревнованиях субъектов РФ, а также соревнованиях муниципального, городского уровней | 1-3 места | До 35 |

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

| Этап спортивной подготовки | Период | Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек | Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю | Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена | Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) - расчетные нормативы для работы с группой | Минимальное количество спортсменов при "подушном" методе, уравнивающее оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек |
|----------------------------|---------------------------------|--|---|--|--|--|
| ВСМ | Весь период | 8 | 32 | 39 | 1,78 | 5 |
| ССМ | Весь период | 10 | 24 | 24 | 1,33 | 6 |
| Т (СС) | Углубленной специализации (Т-2) | 12 | 18 | 15 | 1,00 | 7 |
| | Начальной специализации (Т-1) | 14 | 12 | 9 | 0,67 | 7 |
| НП | Свыше года (НП-2) | 20 | 8 | 6 | 0,44 | 7 |
| | До одного года (НП-1) | 25 | 6 | 3 | 0,33 | 11 |
| СО | Весь период | 30 | 6 | 2,2 | 0,33 | 15 |

СО – спортивно-оздоровительный этап;

НП – этап начальной подготовки;

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

ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ – этап высшего спортивного мастерства.