Код УДК

Белякова Марина Ильинична, инструктор-методист отделения каратэ и тхэквондо

государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Московской области «Спортивная школа олимпийского резерва по единоборствам» (д. Путилково, Красногорский район, Московская область, Россия)

[pogran2021@mail.ru](mailto:pogran2021@mail.ru)

**ОРГАНИЗАЦИЯ НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

В статье раскрыты актуальные вопросы организации, нормирования и оплаты труда в организациях сферы физической культуры и спорта. Работа написана на основе практических данных ГБУ ДО Московской области «СШОР по единоборствам». Приведены примеры системы материального стимулирования тренеров-преподавателей при почасовой системе оплаты труда как элемента системы оплаты труда ГБУ ДО МО «СШОР по единоборствам», которые помогут обеспечить сохранение уровня оплаты труда тренера-преподавателя при переходе на почасовую систему оплаты труда. Материал, изложенный в статье поможет внести изменения в систему оплаты труда учреждений сферы спорта при переводе тренеров на должности тренеров-преподавателей, обеспечить выполнение рекомендаций, предусмотренных Министерством спорта РФ от 10.08.2023 № ОМ-02-07/13125.

Нормирование, оплата труда, качество образовательного процесса в спортивных школах.

В 2023 году спортивные школы столкнулись с концептуальными изменениями системы организации оплаты труда и нормирования труда тренера-преподавателя при переходе учреждения сферы спорта на реализацию дополнительных образовательных программ. Применение методов экономического стимулирования труда тренеров-преподавателей направлено на экономическую оценку результата труда, мотивацию их труда в целях повышения качества образовательного процесса, способствует выполнению государственного задания с заданными показателями качества и количества. В процессе изменения системы оплаты труда, связанного с переводом тренеров на должности тренеров-преподавателей учреждение должно сохранить достигнутый уровень оплаты труда, обеспечить экономическую заинтересованность тренера-преподавателя в результате труда, начиная с раннего физического развития детей (начальная подготовка), формирование условий и возможностей для развития массового физкультурно-спортивного движения среди обучающихся (учебно-тренировочный этап) и подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (этапы спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства).

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 3894-р утверждена Концепция развития детско-юношеского спорта в Российской Федерации до 2030 года. Одной из целей данной Концепции является расширение возможностей для удовлетворения интересов детей и их семей в сфере детско-юношеского спорта, создание у них мотивации к ведению здорового образа жизни и обеспечение вовлечения в систематические занятия спортом не менее 90 процентов детей. Таким образом, одна из основных задач - это охват детей дополнительным образованием в области физической культуры и спорта и увеличение численности занимающихся. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р утверждена Концепция развития дополнительного образования детей, одной из задач которой является обеспечение в каждом субъекте Российской Федерации централизованной системы управления сетью организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, исполнительными органами субъектов Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

Обоснованное нормирование труда, а также эффективное использование методов управления персоналом в виде назначения стимулирующих выплат тренеру-преподавателю является экономическим механизмами сохранения квалифицированных тренерских кадров и привлечения в отрасль высококлассных работников для достижения цели, поставленной Президентом России по повышению числа занимающихся физической культурой и спортом на постоянной основе.

**Основные вопросы организации, нормирования и оплаты труда в организациях сферы физической культуры и спорта.**

**Показатели нормирования и организация оплаты труда тренера в учреждениях сферы спорта**

Основным документом, устанавливающим норму работы на ставку тренера, работающего в учреждениях сферы спорта являются единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол  
№ 11), далее - Единые рекомендации. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, необходимо устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. При этом стоит учитывать, что в коммерческом секторе экономики большинство учреждений не занимается спортивной подготовкой. Таким образом, при отсутствии платной услуги по спортивной подготовке, тренеру в спортивном или фитнесс клубе норма часов может быть установлена 40 часов в неделю.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением. Весь указанный объем работы, проводимый на протяжении 16 часов в неделю   
(40 час.- 24 час.= 16 час.) не требуется к выполнению в коммерческой организации, за исключением например коммерческих спортивных школ при спортивных клубах по наиболее популярным видам спорта (футбол, хоккей, баскетбол, гандбол, водное поло).

За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы. При этом в сфере профессионального спорта тренерам могут устанавливаться премиальные выплаты в зависимости от выполненной текущей и стратегической задачи как учредителем бюджетного учреждения, так и за счет средств спонсора в объеме, превышающем в несколько раз месячную заработную плату.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения. В приказе по учреждению устанавливается плановое рабочее время тренера, рассчитывается количество ставок, которое по тарификации занимает тренер. Плановое рабочее время (фонд рабочего времени тренера) включает в себя периоды из следующих документов:

-расписания (индивидуального графика) тренировочных занятий,

-плана проведения сборов,

-плана прохождения медицинских обследований,

-план участия в показательных выступлениях, благотворительных играх,

-расчет продолжительности времени участия в плановых соревнованиях, турнирах (прохождения карантинных мероприятий, и другое время предусмотренное регламентами и стандартами спортивной Лиги),

-график отпусков,

-график прохождения обучения переподготовки (на подтверждение или повышение тренерской категории).

Участие в разовых соревнованиях, не связанных с многочисленными играми, как правило учитывается как ведение трудовой деятельности, связанной с разъездным характером работы или выполнением обязанностей при нахождении в командировке.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Из анализа практической информации, с учетом дефицита тренеров-преподавателей в бюджетных учреждениях считаем, что максимальный объем непосредственной тренерской работы не должен превышать 30-36 часов в неделю, с учетом индивидуальных способностей тренера-преподавателя в оформлении документации и эффективности ведения работы вне спортивного зала.

Размер ставки тренера определяется пропорционально непосредственной тренерской работе или может быть рассчитан иным способом, если работа тренера обусловлена особенностями производственного процесса. Например, как произведение базового оклада по должности тренер на коэффициент сложности и специфики тренировочного процесса, осуществляемого тренером. Такой способ применяется в некоторых организациях, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Волгоградской области. Регулирование уровня оплаты труда с применением коэффициента сложности предусмотрено пунктом 7.9 Общих требований к положению об оплате труда отдельных категорий работников государственных учреждений, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области, утвержденных постановлением Администрации Волгоградской области от 30.07.2018 № 334-п. Указанный способ помогает увеличить оплату труда тренера, максимально приблизить её к конкурентной заработной плате тренера в спортивном клубе по игровым видам спорта. Отражает особенность оплаты труда тренера от оплаты труда тренера-преподавателя, может использоваться в одном учреждении для организации оплаты труда тренеров и тренеров-преподавателей, выполняющих различные трудовые функции. Указанная система оплаты труда тренера применяется в основном для достижения целевых показателей, установленных на игровой сезон.

**Показатели нормирования и организация оплаты труда тренера-преподавателя в учреждениях сферы спорта, получивших лицензии на дополнительное образование.**

Согласно Единым рекомендациям учреждение определяет продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Норма часов тренерам-преподавателям установлена в размере 18 часов в неделю. В соответствии с Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439965&date=03.09.2023) № 127-ФЗ и в целях исполнения [пункта 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420066&date=03.09.2023&dst=100119&field=134) Плана мероприятий по реализации на всех уровнях публичной власти Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 июня 2022 г. № 1643-р, установлено, что высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, Минпросвещения России, Минспорту России, Минфину России и Минтруду России необходимо проработать вопрос по обеспечению оплаты труда тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с сохранением существующих подходов, сложившихся для тренеров, в том числе в части сохранения основных параметров стимулирования.

В соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [№](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129344&date=03.09.2023) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. [№ 761](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=130516&date=03.09.2023) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" в части повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, а также [письмом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=EXP&n=532955&date=03.09.2023) Минтруда России от 12 февраля 2018 г. № 14-1/10/В-891 федеральными органами исполнительной власти должно быть обеспечено доведение в среднем по субъектам Российской Федерации соотношения средней заработной платы, в том числе для педагогических работников организаций дополнительного образования детей, до 100% к средней заработной плате учителей в соответствующих субъектах Российской Федерации.

Едиными [рекомендациями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437588&date=03.09.2023) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со [статьей 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=454102&date=03.09.2023&dst=655&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации, в [разделе IX](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437588&date=03.09.2023&dst=100198&field=134) "Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования" предусмотрены следующие пункты в части реализации Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439965&date=03.09.2023) № 127-ФЗ:

1. При переводе в соответствии с [частью 8 статьи 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439965&date=03.09.2023&dst=100202&field=134) Федерального закона № 127-ФЗ работников физкультурно-спортивных организаций с наименованием должности "тренер" на должности педагогических работников с наименованиями "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель" применяются соответствующие положения, регулируемые нормативными правовыми актами, предусмотренными настоящим [разделом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437588&date=03.09.2023&dst=100157&field=134) Единых рекомендаций.

2. В целях недопущения при оплате труда тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, в том числе переведенных с должностей тренеров, снижения применяемых ранее по этим должностям выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, рекомендуется использовать порядок и размеры таких выплат, предусмотренных по должности "тренер" [разделом XII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437588&date=03.09.2023&dst=100242&field=134) Единых рекомендаций.

3. При переводе тренеров на должности тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей рекомендуется не допускать снижения общего размера их заработной платы, выплачиваемой по ранее занимаемой должности, с учетом сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Особенности организации, нормирования и оплаты труда тренеров-преподавателей на примере ГБУ ДО МО «СШОР по единоборствам».**

**Организация нормирования трудового процесса и оплаты труда тренера-преподавателя в различных случаях исполнения трудовых обязанностей.**

В целях организации трудового процесса, обеспечения основных управленческих функций в государственном бюджетном учреждении Московской области «Спортивная школа олимпийского резерва по единоборствам» принят коллективный договор.

В коллективном договоре от 26.07.2023 учтены особенности оплаты труда при переходе тренеров на должности тренеров-преподавателей, установлены основные подходы к нормированию педагогических работников учреждения. В отношении тренеров-преподавателей в ГБУ ДО МО «СШОР по единоборствам» могут применяться разные системы нормирования труда:

- исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы (ставка выплачивается при условии выработки нормы педагогической работы), далее «почасовой метод»;

- исходя из нормативов оплаты труда за одного спортсмена (обучающегося) на этапах спортивной подготовки, далее «подушевой метод».

При «подушевом методе» сумма нормативов, равная ста процентам выплачивается в размере оклада (ставки), при сумме нормативов менее ста процентов- пропорционально уменьшается оклад, при сумме нормативов более ста процентов - осуществляется дополнительная оплата за занимающихся на этапах спортивной подготовки.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, отбор спортсменов;

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, или иными локальными актами - ведение журнала в электронной (либо в бумажной) форме;

- правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными актами - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, других формах учебной деятельности;

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям ГБУ ДО МО «СШОР по единоборствам».

В зависимости от количества часов, предусмотренных расписанием тренировок, возможностей обеспечения тренировок по времени использования спортивного сооружения учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях, или отличаться по кварталам.

Тарификация труда тренеров-преподавателей производится на основе тренерской (учебной) нагрузки. В тарификации учитывается информация, позволяющая рассчитать заработную плату в зависимости от системы нормирования труда:

- количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, объем тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта;

- количество часов тренерской (учебной) нагрузки.

Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (п.1.8. приложения № 2 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

При привлечении помимо основного тренера-преподавателя (включая старшего) дополнительно тренера-преподавателя и (или) других специалистов в пределах количества часов дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта оплата труда данным работникам производится за фактический объем педагогической нагрузки исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы.

За педагогическую работу, выполняемую тренером-преподавателем (включая старшего) с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы (нагрузки).

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификационный список.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

**Организация системы материального стимулирования тренеров-преподавателей при почасовой системе оплаты труда как элемент системы оплаты труда ГБУ ДО МО «СШОР по единоборствам»**

В ГБУ ДО МО «СШОР по единоборствам» оплата труда тренеров-преподавателей осуществляется двумя методами: «подушевым» и «почасовым». Стимулирующие выплаты, применяемы в учреждении в отношении тренеров-преподавателей различаются в зависимости от применяемо метода нормирования труда и связаны с особенностями организации тренировочного процесса.

В практическом плане наиболее интересен опыт учреждения в сохранении достигнутого уровня оплаты труда тренеров, работающих совместителями при переводе их на должности «тренеров-преподавателей» с переходом на применение «почасового метода».

Во исполнение положения пункта 37 Положения об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного образования Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 26.04.2023 № 242-ПП В учреждении разработан порядок определения выплат стимулирующего характера (далее-Порядок). Порядок конкретизирует условия и размеры выплат, которые могут быть установлены работникам ГБУ ДО МО «СШОР по единоборствам». Выплаты работникам учреждения производят с учетом:

- результатов деятельности (труда) работников;

- показателей эффективности и критериев оценки деятельности учреждения, применительно к должности работника, с учетом степени ответственности и самостоятельности при исполнении обязанностей;

- согласования председателя первичной профсоюзной организации.

Показатели оценки деятельности для оценки и установления суммы выплаты, учитывающие специфику труда тренеров-преподавателей (включая старших) при почасовой системе оплаты труда, рассмотрены на совещании заведующих отделений по видам спорта. После практического обсуждения критериев, финансовым подразделением рассчитаны возможные проценты оценки стимулирующих выплат для оценки результативности оценки труда тренера-преподавателя, работающего менее 18 часов в неделю в целях соблюдения баланса интересов работника и финансовых возможностей работодателя.

Анализ критериев осуществляется ежемесячно. Общая сумма выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ по тренерам, находящимся на почасовой системе оплаты труда установленных в процентном и суммовом значении, не превышает 150 процентов должностного оклада (тарифной ставки) в месяц, критерии перечислены в таблице 1. Часть стимулирующей выплаты за качество по критерию «Сохранение контингента лиц, проходящих спортивную подготовку» у этих работников постоянна (установлена в твердой сумме, например при наличии двух спортсменов на этапе ВСМ – 2480 руб.) и не зависит от общей суммы, распределяемой учреждением для установления стимулирующих выплат. Получено значение условно постоянной стимулирующей выплаты, которая гарантированно выплачивается работнику и зависит от числа спортсменов, сохранения этого показателя даже после перехода на «почасовой метод» нормирования.

Таким образом, даже при снижении стоимости балла в связи с уменьшением общей суммы средств, выделяемых на стимулирующие выплаты учреждение способно обеспечить сохранение ранее достигнутого уровня заработной платы путем оценки одного критерия в суммовом значении, без привязки к стоимости балла. Величина суммы выплаты в рублях по условно «постоянному» критерию рассчитывается учреждением на год вперед с учетом наличия средств на установление стимулирующих выплат.

При установлении размера стимулирующих выплат учитывается согласование председателя первичной профсоюзной организации. Администрация учреждения ежемесячно распределяет фонд стимулирующих выплат по категориям персонала, указанным в штатном расписании из расчета не менее 50 процентов фонда стимулирующих выплат на персонал непосредственно оказывающий услуги и работы, предусмотренные государственным заданием (тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, тренеры-консультанты, врачи по спортивной медицине, специалисты по антидопинговому обеспечению и др.)

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, когда расчетная сумма стимулирующих выплат, полученная в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) и тарифным ставкам с учетом повышений, превышает фонд денежных средств для распределения, Учреждение определяет размер стимулирующих выплат через формулу установления стоимости балла:

*Сб = О ст/ Кб (общ.),*

где О ст - объем средств на стимулирующие выплаты для данной категории работников

Кб(общ.) - общее количество баллов, полученное путем суммирования баллов, набранных работниками, занимающими должности данной категории.

Для определения размера стимулирующих выплат по результатам труда в абсолютном значении для каждого работника используется следующая формула:

*Р ивр= Сб\* Кб ивр,*

где Ривр - размер выплаты за интенсивность и высокие результаты

Сб - стоимость одного балла

Кб - количество баллов, набранное конкретным работников по показателю интенсивности и результативности

*Р кач= Сб\* Кб кач,*

где Ркач - размер выплаты за качество выполняемых работ

Сб - стоимость одного балла

Кб - количество баллов, набранное конкретным работником по показателю качества

Таким образом определяется стоимость балла применительно к каждой категории персонала.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 1  Критерии оценки деятельности работников на должности «тренер-преподаватель» («старший тренер-преподаватель») при условии применения метода оплаты труда исходя из установленной часовой нормы педагогической работы на ставку заработной платы | | | | | |
| № п/п | Показатели оценки деятельности | Отнесение критерия по оценке (качество/  интенсивность) | | Критерии оценки деятельности | Предельная величина выплаты |
| Тренер-преподаватель | | | | | |
| 1 | Контроль соблюдения на объекте и спортивном инвентаре находящимся в пользовании санитарно-гигиенических условий | качество | Обеспечение и контроль соблюдения на объекте находящимся в пользовании и спортивном инвентаре санитарно-гигиенических условий – до 5%  К соблюдению в помещениях, инвентаря по санитарно-гигиеническим условиям имеются замечания – 0% | | 5% |
| 2 | Проведение работы по оформлению и подтверждению учетных записей в АИС «МОЙ СПОРТ» по спортсменам | интенсивность | Более чем у 90% спортсменов оформлены записи -до 10%,  Записи оформлены менее чем у 90% спортсменов- 0 | | 10% |
| 3 | Подготовка юных спортивных судей | интенсивность | За подготовку в отчетном месяце спортсменов в качестве юного спортивного судьи:  при подготовке – 2% за одного спортсмена, получившего статус юного спортивного судьи:  нет информации о подготовленных юных спортивных судьях - 0% | | 2 % за каждого юного спортивного судью (выплата устанавливается до 31 декабря текущего года, не более 20%) |
| 4 | Проведение пропаганды развития вида спорта и здорового образа жизни | интенсивность | Наличие благодарственных писем от государственных и муниципальных учреждений, общественных организаций в отчетном месяце – до 110,  Наличие упоминаний о положительной деятельности работника СШОР в средствах массовой информации, - до 100  Ведение текущей работы по пропаганде, личные интервью, выступления (выступление на соревновании, открытом уроке в школах, организация общественных мероприятий от общественных организаций, волонтерство и др.) 2 и более раз в месяц – до 80  Не менее 1 раза – до 40  Работа не проводится – 0. | | До 110% |
| 5 | Сохранение контингента лиц, проходящих спортивную подготовку | качество | Критерии установлены согласно приложению | | Устанавливается в рублях, по схеме расчета согласно приложению 1 |

Максимальный размер 150% оклада (должностного оклада) с учетом повышений.

Применение указанного способа и подходов к материальному стимулированию позволяет учреждению эффективно использовать фонд оплаты труда для выполнения государственного задания.

**Список литературы**

1. Федеральный закон от 30.04.2021 г. № 127-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 г. № 678-р "Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей и признании утратившим силу Распоряжения Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р (вместе с Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года, Планом мероприятий по реализации Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года, I этап (2022 - 2024 годы))".

## 3. "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год" (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11)

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 3894-р.

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 г. № 678-р.

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

7. Постановление Правительства Московской области от 26.04.2023 № 242-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного образования Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта»

## 8. Постановление Администрации Волгоградской области от 30.07.2018 № 334-п «Об общих требованиях к положению об оплате труда отдельных категорий работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области.»

## 9. Методические рекомендации Министерства спорта Российской федерации от 10.08.2023 № ОМ-02-07/13125 по организации деятельности организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки с учетом применения норм Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение 1

Информация по критерию «сохранение контингента лиц, проходящих спортивную подготовку»

Выплаты за достижение критерия рассчитываются исходя из количества спортсменов, занимающихся у тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) с учетом этапа спортивной подготовки за отчетный месяц и количества спортсменов, закрепленных за совместителем в соответствии с данными таблицы:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Количество спортсменов | Этапы спортивной подготовки | | | | | | | |
| НП | УТГ 1 | УТГ 2 | УТГ 3 | УТГ 4 | УТГ 5 | ССМ | ССМ с  ВСМ (или только ВСМ) |
| *Величина оценки, руб.* | | | | | | | |
| 1 | 100 | 500 | 800 | 1100 | 1400 | 1700 | 2000 | 2100 |
| 2 | 140 | 540 | 840 | 1140 | 1440 | 1740 | 2200 | 2480 |
| 3 | 160 | 560 | 860 | 1160 | 1460 | 1760 | 2300 | 2670 |
| 4 | 180 | 580 | 880 | 1180 | 1480 | 1780 | 2400 | 2860 |
| 5 | 200 | 600 | 900 | 1200 | 1500 | 1800 | 2500 | 3050 |
| 6 | 220 | 620 | 920 | 1220 | 1520 | 1820 | 2600 | 3240 |
| 7 | 240 | 640 | 940 | 1240 | 1540 | 1840 | 2700 | 3430 |
| 8 | 260 | 660 | 960 | 1260 | 1560 | 1840 | 2800 | 3620 |
| 9 | 280 | 680 | 980 | 1280 | 1580 | 1860 | 2900 | 3810 |
| 10 | 300 | 700 | 1000 | 1300 | 1600 | 1880 | 3000 | 4000 |
| 11 | 320 | 720 | 1020 | 1320 | 1620 | 1900 | 3100 | 4190 |
| 12 | 340 | 740 | 1040 | 1340 | 1640 | 1920 | 3200 | 4380 |
| 13 | 360 | 760 | 1060 | 1360 | 1660 | 1940 | 3300 | 4570 |
| 14 | 380 | 780 | 1080 | 1380 | 1680 | 1960 | 3400 | 4760 |
| 15 | 400 | 800 | 1100 | 1400 | 1700 | 1980 | 3500 | 4950 |
| 16 | 420 | 820 | 1120 | 1420 | 1720 | 2000 | 3600 | 5140 |
| При увеличении численности группы сумма рассчитывается с советующим шагом за каждого спортсмена |  |  |  |  |  |  |  |  |