



ГУБКИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Губкин

« 02 » октября 2023 г.

№ 1358 па

**О внесении изменений в
постановление администрации
Губкинского городского округа
от 05 октября 2018 года № 1595-па**

В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 11 июля 2023 года № 370-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп и о признании утратившим силу постановления Правительства Белгородской области от 11 ноября 2005 года № 224-пп», Уставом Губкинского городского округа Белгородской области, в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта, подведомственных отделу физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа, администрация Губкинского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в постановление администрации Губкинского городского округа от 05 октября 2018 года № 1595-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных физкультурно-спортивных организаций Губкинского городского округа» (в редакции постановлений администрации от 11.04.2019 № 561-па, от 26.11.2019 № 2040-па, от 09.01.2020 № 2-па, от 24.04.2020 № 596-па, от 18.02.2021 № 199-па, от 05.07.2021 № 1005-па, от 21.10.2021 № 1685-па, от 15.04.2022 № 456-па):

- заголовок к тексту постановления изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта Губкинского городского округа»;

- преамбулу к тексту постановления изложить в следующей редакции:

«В целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта Губкинского городского округа, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта Губкинского городского округа, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта»;

- пункт 1 постановления изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта Губкинского городского округа (далее – Положение, прилагается).»;

- Положение об оплате труда работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта Губкинского городского округа, утвержденное в пункте 1 постановления, изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению;

- в пункте 2 постановления слова «(Нечепалева О.М.)» заменить словами «(Горбач И.И.)»;

- пункт 2 постановления после слов «физкультурно-спортивных организаций» дополнить словами «, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта»;

- пункт 6 постановления изложить в следующей редакции:

«6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальному развитию Фарафонову Н.Н.».

2. Опубликовать постановление в средствах массовой информации.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2023 года.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по социальному развитию Фарафонову Н.Н.

**Глава администрации
Губкинского городского округа**



М.А. Лобазнов

Приложение
к постановлению администрации
Губкинского городского округа
от «02» октября 2023 года № 1358/па

Положение
об оплате труда работников муниципальных физкультурно-спортивных
организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные
программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие
программы в области физической культуры и спорта по виду спорта
Губкинского городского округа

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций, организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта Губкинского городского округа (далее – организации, Положение соответственно), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», постановления Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года № 86-пп «Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений Белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений».

1.2. Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников организаций (далее – работники), финансируемых за счет средств бюджета Губкинского городского округа Белгородской области и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Положение распространяется на оплату труда работников, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организаций.

1.4. Для целей Положения используются понятия, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

2. Система оплаты труда работников

2.1. В организациях системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Белгородской области, муниципальными правовыми актами Губкинского городского округа, Положением с учетом мнения представительного органа работников организации.

Оплата труда работников в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется непосредственно организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Белгородской области и Положением.

Оплата труда работников организаций осуществляется за счет средств бюджета Губкинского городского округа Белгородской области (субсидий) и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

2.2. Месячная заработная плата работников выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией. Размер месячной заработной платы работника состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего должностные обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Заработная плата работников, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ДО_{\text{баз}} \times (1 + \sum K_{\text{пов}}) + ГН + ВКХ + ВСХ,$$

где:

ЗП – общий размер заработной платы работника организации;

ДО_{баз} – базовый должностной оклад;

$\sum K_{\text{пов}}$ – повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН – гарантированные надбавки;

ВКХ – выплаты компенсационного характера;

ВСХ – выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата руководителя организации не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников организации, определяемой

ежеквартально.

2.7. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание муниципальной услуги, рассчитанных в соответствии с Порядком формирования муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в отношении муниципальных учреждений Губкинского городского округа и о финансовом обеспечении выполнения муниципального задания, утвержденным постановлением администрации Губкинского городского округа от 09 октября 2015 года № 1977-па «О порядке формирования муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в отношении муниципальных учреждений Губкинского городского округа и финансовом обеспечении выполнения муниципального задания».

2.8. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Губкинского городского округа Белгородской области.

Фонд оплаты труда организации формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст},$$

где:

ФОТ₀ – фонд оплаты труда организации;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда организации;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда организации.

Базовая часть фонда оплаты труда организации обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников и состоит:

из базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного обучающегося);

из повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу;

из гарантированных надбавок;

из выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда организации направлена на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, участии в проектной (экспериментальной) деятельности, повышении качества учебно-тренировочного процесса и достижении высоких спортивных результатов, развитии творческой активности и инициативности.

2.9. Ежегодно руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда организации.

2.10. Ежегодно на начало календарного года и на начало учебно-тренировочного (спортивного) сезона руководитель организации утверждает тарификационные списки работников, согласованные с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом мнения

представительного органа работников организации.

Количественный расчет кадровой потребности организации осуществляется на основе тарификационных списков работников. В планово-расчетные показатели включается количество лиц, осуществляющих спортивную подготовку, а также режим эксплуатации и работы спортивных сооружений, в которых осуществляется реализация дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Тарифицирование работников, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки с несколькими группами обучающихся, в том числе одновременно, осуществляется с применением нескольких методов по каждой группе обучающихся (бригадный, подушевой, групповой). При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарифицированию работы работников с одной и той же группой обучающихся, закрепленных за работником соответствующим распорядительным актом организации (приказом руководителя).

Тарифицирование работников составляется ежегодно на основании плана комплектования групп по виду спорта не позднее чем за две недели до начала учебно-тренировочного (спортивного) года.

Предельная штатная численность тренерского, тренерско-преподавательского состава определяется на основании сводного плана комплектования штата организации, сформированного на основе планов комплектования по каждому виду спорта отдельно по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя. При этом учитывается количество тренировочных, учебно-тренировочных групп и количество часов, предусмотренных реализуемыми дополнительными образовательными программами спортивной подготовки и дополнительными общеразвивающими программами в области физической культуры и спорта по виду спорта.

При расчете учебно-тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, предусматривается дополнительное количество часов (в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы) для привлечения кроме основного тренера (включая старшего), тренера-преподавателя (включая старшего) и тренера (включая старшего), тренера-преподавателя (включая старшего) по общей физической подготовке, хореографа и (или) других необходимых специалистов в соответствии с обоснованием и расчетами на основании утвержденной дополнительной образовательной программы спортивной подготовки.

Основанием для привлечения нескольких работников для одновременной работы с группой спортсменов являются утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки (по виду спорта). При этом оплата труда данных работников, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), осуществляется в порядке, предусмотренном положением об оплате труда работников организации, коллективным договором, Положением.

Для проведения учебно-тренировочных занятий на этапах спортивной подготовки в случаях, предусмотренных федеральными стандартами спортивной подготовки (по виду спорта), кроме тренера (включая старшего), тренера-

преподавателя (включая старшего) допускается привлечение дополнительно второго тренера (включая старшего), тренера-преподавателя (включая старшего) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Утвержденный сводный план комплектования организации, согласованный с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, является основанием для подготовки и утверждения муниципального задания организации. При комплектовании групп на учебно-тренировочный сезон для решения вопроса о предоставлении лицам, проходящим спортивную подготовку и не выполнившим предъявляемые дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта требования, возможности продолжить спортивную подготовку на том же этапе спортивной подготовки организация обязана предоставить отраслевому (функциональному) органу администрации Губкинского городского округа, осуществляющему функции и полномочия учредителя заявку с документальным обоснованием необходимости предоставления данной возможности.

При бригадном методе работы тренеров, тренеров-преподавателей установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного тренера, тренера-преподавателя с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Порядок работы и оплата труда при бригадном методе определяется правовым актом организации с учетом мнения представительного органа работников. Организация обязана вести учет первичных документов, являющихся основанием для распределения средств для оплаты труда работникам, работающим по бригадному методу.

3. Нормы рабочего времени и учебно-тренировочной нагрузки в организациях

3.1 Продолжительность рабочего времени для тренеров (включая старшего) устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы – 24 часа в неделю.

3.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов учебной (учебно-тренировочной) работы – 18 часов в неделю за ставку заработной платы. За учебную (учебно-тренировочную) работу, выполняемую педагогическим работником 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 учебной

(учебно-тренировочной) работы.

За учебно-тренировочный процесс, выполняемый работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата труда производится пропорционально фактически выполненному объему работы.

Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного (спортивного) года и устанавливается правовым актом организации и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.3. В рабочее время тренера (включая старшего), осуществляющего спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

В рабочее время тренера-преподавателя (включая старшего) включается учебная (учебно-тренировочная) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, — методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим правовым актом организации с учетом количества часов по учебно-тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

3.4. Продолжительность рабочего времени при работе тренеров (включая старших), по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

В дни, когда по основному месту работы тренер (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего) свободен от исполнения трудовых обязанностей, он вправе работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

3.5. Тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших) и иным работникам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

3.6. Тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших) при трудоустройстве в организацию, где они проходили спортивную подготовку в качестве спортсменов на этапах спортивной подготовки,

устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются положением об оплате труда организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

3.7. Тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших), осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются положением об оплате труда организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

3.8. Тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших) и иным работникам организации, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (базовому должностному окладу). Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются положением об оплате труда организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

4. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов, особенности регулирования труда работников

4.1. Размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Размеры базовых должностных окладов работников, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (в отношении руководителя организации – правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации Губкинского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя) на основании приложения к Положению.

4.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Губкинского городского округа.

4.4. Базовые должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от профессиональной группы по занимаемой должности, уровня образования и присвоенной квалификационной категории в соответствии с установленным порядком присвоения квалификационных категорий работникам организаций.

4.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников несет руководитель соответствующей организации.

4.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому должностному окладу (с учетом оплаты труда за одного обучающегося).

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента указанные коэффициенты суммируются.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам (с учетом оплаты за одного обучающегося), ставкам заработной платы работников не образуют новый базовый должностной оклад.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. Повышающие коэффициенты подразделяются на следующие виды:

коэффициент специализации;

коэффициент квалификации.

4.8. Коэффициент специализации применяется при расчете заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного экономиста, инструкторов-методистов (включая старших), тренеров (включая старших), тренеров-преподавателей (включая старших) и других работников организации, непосредственно принимающих участие в тренировочном, учебно-тренировочном процессе.

Коэффициент специализации в размере 0,15 применяется:

в организациях, включенных в перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский»;

в специализированных отделениях организаций, не включенных в перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский».

4.9. Коэффициент квалификации к базовому должностному окладу (с учетом оплаты труда за одного обучающегося), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Коэффициент квалификации применяется только для следующих работников, осуществляющих спортивную подготовку, по должностям:

тренер (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего);

спортсмен;

спортсмен-инструктор;

спортсмен-ведущий.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому должностному окладу (с учетом оплаты труда за одного обучающегося) устанавливается руководителем организации по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и действует в течение соответствующего календарного года.

Размеры коэффициента квалификации тренеров (включая старших), тренеров-преподавателей (включая старших) приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры коэффициента квалификации тренеров (включая старших), тренеров-преподавателей (включая старших)

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	До 0,8
Первая квалификационная категория	До 0,5
Вторая квалификационная категория	До 0,3

Коэффициент квалификации для должностей: спортсменов, спортсмен-инструктор и спортсмен-ведущий устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания), размеры коэффициента приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры коэффициента квалификации для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований, заслуженный мастер спорта России
-	До 0,5	До 1	До 2

4.10. Для тренеров (включая старших), тренеров-преподавателей (включая старших) и инструкторов-методистов (включая старших) устанавливаются вторая, первая и высшая квалификационные категории.

4.11. При расчете должностных окладов по должности: тренер (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего) применяется подушевой метод.

При подушевом методе расчета базовый должностной оклад рассчитывается по формуле:

$$ДО = (ДО_{баз} \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + n_3 \times k_3 \times v_3 + \dots + n_n \times k_n \times v_n)) / 100 \times (1 + \sum k_{пов}),$$

где:

ДО – должностной оклад с учетом объема фактической учебно-тренировочной нагрузки и повышающих коэффициентов;

ДО_{баз} – базовый должностной оклад;

$\sum k_{пов}$ – сумма повышающих коэффициентов, указанных в пункте 4.7 Положения;

n_1, n_2, n_3, n_n – количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k_1, k_2, k_3, k_n – расчетные нормативы за подготовку одного обучающегося по каждому этапу (периоду) подготовки;

v_1, v_2, v_3, v_n – коэффициенты участия тренера (включая старшего), тренера-преподавателя (включая старшего) в реализации учебно-тренировочного плана.

При расчете базового должностного оклада коэффициент участия применяется только в случае, если тренер, тренер-преподаватель (включая старшего) осуществляет работу с группой в меньшем объеме, чем установленный дополнительной образовательной программой объем работы на определенном этапе (периоде) подготовки. Данный коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$v = t_{\text{раб}} / t_{\text{прогр}},$$

где:

v – коэффициент участия тренера, тренера-преподавателя (включая старшего) в реализации учебно-тренировочного плана;

$t_{\text{раб}}$ – установленный работнику объем работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки;

$t_{\text{прогр}}$ – объем работы с группами, установленный по программе на определенном этапе (периоде) подготовки.

4.12. Расчетные нормативы за подготовку одного обучающегося приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного обучающегося

Этап подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного обучающегося, %		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительная группа, проведение занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан	Весь период	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	До 1 года	3	3	3
	Свыше 1 года	6	5	4
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 2 лет (начальная специализация)	9	8	7
	Свыше 2 лет (углубленная специализация)	15	13	11
Этап совершенствования	До 1 года	24	21	18

Этап подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного обучающегося, %		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
спортивного мастерства	Свыше 1 года	39	34	29
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	50	45	40

Примечания к таблице № 3:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта, кроме игровых видов спорта;

к II группе относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе относятся все виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

4.13. В спортивно-оздоровительной группе, при проведении занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан и этапе начальной подготовки (период до 1 года) расчет базового должностного оклада также может производиться в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной нагрузки. При почасовом методе расчет базового должностного оклада производится по формуле:

$$ДО = (ДО_{\text{баз}} \times t_{\text{раб}}/Н) \times (1 + \sum k_{\text{пов}})$$

где:

ДО – должностной оклад;

ДО_{баз} – базовый должностной оклад;

t_{раб} – количество часов в неделю, проводимых тренером (включая старшего), тренером-преподавателем (включая старшего) учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в организации расписанию учебно-тренировочных занятий;

Н – норма часов непосредственно тренерской, учебной (учебно-тренировочной) работы в неделю за ставку заработной платы;

$\sum k_{\text{пов}}$ – сумма повышающих коэффициентов, указанных в пункте 4.7 настоящего раздела.

Почасовой метод расчета базового должностного оклада устанавливается руководителем организации по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

4.14. Оплата труда работников при работе с инклюзивными группами, включающими в себя как лиц с ограниченными возможностями здоровья, так и лиц без таких ограничений, осуществляется исходя из расчетных нормативов за подготовку одного обучающегося, приведенных в таблицах № 3 и № 4.

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного обучающегося – инвалида и лица с ограниченными возможностями здоровья

Этап подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного обучающегося – инвалида и лица с ограниченными возможностями здоровья, %			
		Спорт слепых	Спорт глухих	Спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	Спорт ментальных инвалидов
Спортивно-оздоровительная группа, проведение занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан	Весь период	5,6	2,8	6,7	3,3
Этап начальной подготовки	До 1 года	6,7	2,8	6,7	3,3
	Свыше 1 года	10	5	12,5	5,6
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 1 года	16,7	7,4	22,2	8,5
	2 и 3 года	33,3	12,5	33,3	16,7
	Свыше 3 лет	37	18,5	37	22,2
Этап совершенствования спортивного мастерства	До 1 года	50	25	50	33,3
	Свыше 1 года	50	33,3	50	33,3
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	55	45	55	45

4.15. В организациях за счет средств бюджета Губкинского городского округа Белгородской области и средств, полученных от деятельности, приносящей доход, реализуются дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта по виду спорта, в основе которых лежит учебно-тренировочный процесс.

4.16. Возраст лиц, поступающих в организации, а также уже обучающихся в организациях, наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

4.17. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки для определения наполняемости групп и определения максимального объема учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется руководствоваться таблицей № 5.

Таблица № 5

**Рекомендации по наполняемости групп и определению
максимального объема недельной учебно-тренировочной нагрузки
на каждом этапе спортивной подготовки**

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю в астрономических часах
1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительная группа; проведение занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан	Весь период	20	20 – 25	30	до 6
Этап начальной подготовки	До 1 года	15	16 – 18	25	6
	Свыше 1 года	14	15 – 16	20	8
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 2-х лет (начальная специализация)	10	12 – 14	16	12
	Свыше 2-х лет (углублен-	8	10 – 12	14	18

1	2	3	4	5	6
	ная специализация)				
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	8	10	24
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	1	3	8	32

Примечания к таблице № 5:

1. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

2. По дополнительным образовательным программам спортивной подготовки допускается проведение учебно-тренировочных занятий одновременно с обучающимися из разных групп.

При этом необходимо соблюдать все условия:

разница в уровне подготовки обучающихся не превышает двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

не превышен максимальный количественный состав объединенной группы, рассчитываемый в соответствии с пунктом 3 примечания к таблице № 5.

3. При проведении занятий с обучающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в графе 5 таблицы № 5.

4. В спортивно-оздоровительных группах проведения занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан с целью большего охвата обучающихся максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 процентов от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового учебно-тренировочного объема.

5. Кроме основного тренера, тренера-преподавателя (включая старшего) к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры, тренеры-преподаватели (включая старших) по смежным видам спорта (акробатика, хореография, общая физическая подготовка и др.) при условии их одновременной работы с обучающимися. Порядок их привлечения и оплаты труда определяется организацией по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.18. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, проходящих спортивную подготовку, дополнительные образовательные программы спортивной подготовки разрабатываются на основе федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

Комплектование групп спортивной подготовки, а также планирование учебно-тренировочных занятий (по объему и интенсивности учебно-тренировочных нагрузок разной направленности) по адаптивным видам спорта осуществляются в соответствии с гендерными и возрастными особенностями развития, функциональными группами, нозологическим принципом, а также индивидуальными особенностями ограничения в состоянии здоровья.

4.19. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки для определения наполняемости групп и определения максимального объема учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется руководствоваться таблицей № 6.

Таблица № 6

Рекомендации по наполняемости групп и определению максимального объема недельной учебно-тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Этап подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного обучающегося – инвалида и лица с ограниченными возможностями здоровья, %				Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю в астрономических часах, в т.ч. по инвалидным планам
		Спорт слепых	Спорт глухих	Спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	Спорт ментальных инвалидов	
1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительная группа; проведение занятий физкультурно-спортивной	Весь период	6	12	5	10	До 6

1	2	3	4	5	6	7
направленности по месту проживания граждан						
Этап начальной подготовки	До 1 года	5	12	5	10	6
	Свыше 1 года	5	10	4	9	9
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 1 года	4	9	3	8	12
	2 и 3 года	3	8	3	6	18
	Свыше 3 лет	3	6	2	5	20
Этап совершенствования спортивного мастерства	До 1 года	3	4 – 5	2	3 – 4	24 (До 6)
	Свыше 1 года					28 (До 10)
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	2	3	2	3	32 (До 12)

Примечания к таблице № 6:

На всех этапах подготовки дополнительно к основному тренеру, тренеру-преподавателю (включая старшего) могут привлекаться как тренера, тренера-преподаватели (включая старших) по смешным видам спорта, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие учебно-тренировочный процесс, в том числе психологи, сурдопереводчики, спортсмены-ведущие и иные специалисты. Порядок их привлечения и оплата труда определяется организацией по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Для обучающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке.

В случае объединения в одну группу занимающихся разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разницу в степени функциональных возможностей не рекомендуется превышать трех функциональных классов, а разницу в уровне спортивной подготовленности – двух спортивных разрядов (званий).

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки, задач подготовки.

5. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей

5.1. Организации относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией.

5.2. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов оценки сложности руководства организацией по показателям, представленным в таблице № 7.

Таблица № 7

Показатели отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся	За каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников	За каждого работника	1
3.	Количество работников, имеющих I квалификационную категорию	За каждого работника	0,5
4.	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	За каждого работника	1
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся в организации	За наличие до 4-х групп	10
		За наличие до 4-х и более групп	30
6.	Наличие в организации групп на этапах подготовки:		
6.1.	Спортивно-оздоровительная группа	За каждую группу	5
6.2.	Этап начальной подготовки	За каждого обучающегося дополнительно	0,3
6.3.	Учебно-тренировочный этап (этап спортивной подготовки)	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
6.4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
6.5.	Этап высшего совершенствования спортивного	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
7.	Наличие оборудованных и	За каждый вид	

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	используемых в учебно-тренировочном процессе (в т.ч. арендуемых): спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
8.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта (кабинета), оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
9.	Наличие на балансе организации и арендуемых автотранспортных средств	За каждую единицу	3 (в сумме не более 20)

5.3. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 5.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, отраслевой (функциональный) орган администрации Губкинского городского округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя, определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным количеством баллов являются 20 баллов. Количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов по показателям, указанным в пункте 5.2 настоящего раздела.

5.4. При установлении группы по оплате труда руководителей организации контингент обучающихся организации определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся по нескольким видам спорта учитываются один раз.

5.5. Группа по оплате труда руководителей организаций устанавливается не чаще одного раза в год отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.6. Группа по оплате труда руководителей организаций для вновь созданных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на 2 года.

5.7. Установление объемных показателей (для отнесения организации к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, открытие (сохранение) групп совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства) подлежит обязательному согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие объем руководящей работы в организации: количество обучающихся, количество работников, подчиненных руководителю, особенности деятельности организации

и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

5.8. За руководителями организаций, объекты которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.9. Группа по оплате труда руководителей организаций устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Группы по оплате труда руководителей организаций

Группа по оплате труда руководителей	Сумма баллов
I	Свыше 350
II	251 – 350
III	До 250
IV	–

5.10. Должностные оклады руководителей организаций устанавливаются в зависимости от групп по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Размеры должностных окладов руководителей организаций

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор организации				
	(директор центра):				
	- высшей квалификационной категория	16 454	14 887	13 789	12 848
	- первой квалификационной категория	14 887	13 789	12 848	11 908
	- второй квалификационной категории	13 789	12 848	11 908	11 126
2.	Заместитель директора, руководитель структурного подразделения (центра):				
	- высшей квалификационной категория	12 379	11 126	10 341	9 715
	- первой квалификационной	11 126	10 341	9 715	8 932

1	2	3	4	5	6
	категория				
	- второй квалификационной категории	10 341	9 715	8 932	8 149
3.	Заведующий спортивным сооружением (объектом спорта):				
	- имеющий высшее профессиональное образование	11 126	10 341	9 715	8 932
	- имеющий среднее профессиональное образование	10 341	9 715	8 932	8 149

Примечания к таблице № 9:

Должностные оклады заместителей руководителей организаций могут устанавливаться на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций в соответствии с правовыми актами организации.

Должностные оклады заместителей руководителей спортивных сооружений могут устанавливаться на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов их непосредственных руководителей в соответствии с правовыми актами организации.

6. Размеры, порядок и условия установления работникам гарантированных надбавок

6.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам за специфику работы в соответствующей организации в процентах от базового должностного оклада (тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших) – с учетом учебно-тренировочной нагрузки). Размер, условия и порядок назначения гарантированных надбавок определяются правовым актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

6.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

6.2.1. За внедрение ГТО.

Гарантированная надбавка устанавливается руководителям, заместителям руководителя, инструкторам-методистам, иным работникам организаций, на которых возложена функция внедрения ГТО, в следующих размерах:

за золотой знак отличия ГТО – в размере одного должностного оклада:

за серебряный знак отличия ГТО – в размере 50 процентов должностного

6.2.2. За особые условия труда.

Гарантированная надбавка устанавливается работникам организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов базового должностного оклада.

Перечень должностей работников, которым может устанавливаться данная надбавка: директор, заместитель директора, инструктор-методист, тренер (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего), сурдопереводчик, психолог, водитель.

6.2.3. Гарантированная надбавка молодому специалисту.

Молодому специалисту устанавливается гарантированная надбавка в размере 30 процентов базового должностного оклада.

Статус молодого специалиста определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией в организацию в течение одного года после получения соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет с момента заключения трудового договора и повторно не присваивается.

В случае перевода молодого специалиста из одной организации отрасли в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5 – 8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для лиц, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания обучения в образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.2.4. Гарантированная надбавка за организацию и обеспечение подготовки спортивного резерва, координацию деятельности организаций по подготовке спортивного резерва при работе с инклюзивными группами, включающими в себя как лиц с ограниченными возможностями здоровья, так и лиц без таких

ограничений.

Гарантированная надбавка устанавливается работникам при работе с инклюзивными группами, включающими в себя как лиц с ограниченными возможностями здоровья, так и лиц без таких ограничений (за исключением обслуживающего и технического персонала), в размере до 20 процентов базового должностного оклада.

7. Размеры, порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера

7.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, правовыми актами организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением.

7.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, вечернее время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с разделением рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

7.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам организации в размере от 4 до 12 процентов базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением руководителя организации) устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников организации. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда руководителя организации устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом мнения представительного органа работников организации.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной

работы.

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22:00 часов вечера до 6:00 часов утра.

7.8. Доплата за работу в вечернее время производится тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших) за каждый час работы в вечернее время в размере до 50 процентов стоимости одного часа рабочего времени, исходя из базового должностного оклада.

Вечерним для тренера (включая старшего) считается время с 20:00 до 22:00 часов, для тренера-преподавателя (включая старшего) вечернее время устанавливается правовым актом организации. Организация ведет учет работы в вечернее время отдельным табелем учета работы в вечернее время.

Расчет доплаты за работу в вечернее время производится по формуле:

$$ЗП_{\text{веч}} = T_{\text{фо}} \times ДО_{\text{баз}} / Н_{\text{рв}} \times X\%$$

где:

$ЗП_{\text{веч}}$ – заработная плата за работу в вечернее время (рубль);

$T_{\text{фо}}$ – количество фактически отработанных часов в вечернее время в текущем месяце (астрономический час);

$ДО_{\text{баз}}$ – базовый должностной оклад (рубль);

$Н_{\text{рв}}$ – норма рабочего времени в вечернее время в текущем месяце (астрономический час);

$X\%$ – процент стоимости одного часа вечернего рабочего времени.

Норма рабочего времени ($Н_{\text{рв}}$) определяется по формуле;

$$Н_{\text{рв}} = (\text{ч/д}) \times \text{количество рабочих дней в текущем месяце,}$$

где:

ч – количество нормы часов в неделю;

д – количество рабочих дней в неделю.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

работникам, получающим месячный оклад, – в размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7.10. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, правовым актом организации или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8. Размеры, порядок и условия установления работникам стимулирующих выплат

8.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества учебно-тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

8.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3. Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

8.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется:

для организаций – в размере от 15 до 170 процентов от базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного обучающегося).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТст} = \sum \text{ДО}_{\text{баз}} \times (\text{РФОТст}/100\%),$$

где:

$\Sigma \text{ДО}_{\text{баз}}$ – сумма базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного обучающегося);

РФОТст – размер стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в %.

8.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, планируется в размере от 85 до 150 процентов от оклада и рассчитывается в соответствии с пунктом 8.4 настоящего раздела.

8.6. Порядок, условия предоставления, размер, виды и основания для снижения размера стимулирующих выплат работникам определяются Положением, а также положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников организации, утвержденным в установленном порядке руководителем организации и согласованным с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, иными правовыми актами организации и (или) коллективным договором.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года в организации проводится внеочередное заседание комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

8.7. Стимулирующие выплаты подразделяются на следующие виды:

8.7.1. За опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды:

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»;

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

за Почетную грамоту, Благодарность Министерства спорта Российской Федерации и иные ведомственные награды.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается правовым актом организации и не должен превышать один базовый должностной оклад. Стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда работников.

8.7.2. Доплата за непрерывный стаж работы.

Доплата за непрерывный стаж работы в организации устанавливается в процентах от базового должностного оклада в следующих размерах:

при стаже от 1 до 5 лет – 5 процентов;

при стаже от 5 до 10 лет – 10 процентов;
при стаже от 10 до 15 лет – 15 процентов;
при стаже свыше 15 лет – 20 процентов.

Доплата медицинским работникам, состоящим в штате организаций, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы устанавливается в процентах от базового должностного оклада следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет – 20 процентов;
при стаже свыше 5 лет – 30 процентов.

В случае увольнения работника в порядке перевода в другую организацию, при определении стажа в новой организации стаж на предшествующем месте работы для назначения данной выплаты сохраняется. В непрерывный стаж работы для установления доплаты за стаж работы включаются периоды работы в муниципальных и государственных (областных) организациях Белгородской области в отрасли физической культуры и спорта, если период между увольнением и новым трудоустройством не превышает 30 дней.

8.7.3 Стимулирующие выплаты за результаты труда.

Стимулирующие выплаты за результаты труда производятся с учетом специфики, объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом руководителя организации на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом отраслевого (функционального) органа администрации Губкинского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом мнения представительного органа работников организации.

8.7.4. Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) осуществляются работникам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) как обучающихся в данной организации, так и ранее проходивших подготовку либо переданных для дальнейшего прохождения в другую организацию и устанавливаются в процентах от базового должностного оклада по соответствующей должности.

Распределение стимулирующей выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) производится с учетом мнения представительного органа работников организации.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются следующим категориям работников:

тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших);
руководителям организации (директор, заместители директора);
специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру, тренеру-преподавателю при подготовке спортсмена (команды), достигших значимого спортивного результата на соревнованиях (инструкторы-методисты и иные

работники).

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в таблице № 10.

Таблица № 10

**Размеры стимулирующей выплаты работникам
за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в процентах от базового должностного оклада работника за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в процентах от базового должностного оклада, ставки заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				Тренерскому составу	Руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные мероприятия					
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	До 200	До 20	До 10
		2-3	До 160	До 16	До 8
		4-6	До 100	До 10	До 5
		Участие	До 80	До 8	До 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	До 160	До 16	До 8
		2-3	До 100	До 10	До 5
		4-6	До 80	До 8	До 4
		Участие	До 60	До 6	До 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	До 100	До 10	До 5
		2-3	До 80	До 8	До 4
		4-6	До 60	До 6	До 3
		Участие	До 40	До 4	До 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада,	1	До 80	До 8	До 4
		2-3	До 60	До 6	До 3

1	2	3	4	5	6
	Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	4-6	До 40	До 4	До 2
		Участие	До 20	До 2	До 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	До 60	До 6	До 3
		2-3	До 40	До 4	До 2
		4-6	До 20	До 2	До 1
		Участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 6 спортсменов включительно					
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	До 100	До 10	До 5
		2-3	До 80	До 8	До 4
		4-6	До 60	До 6	До 3
		Участие	До 40	До 4	До 2
2.2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	До 80	До 8	До 4
		2-3	До 60	До 6	До 3
		4-6	До 40	До 4	До 2
		Участие	До 20	До 2	До 1
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки),	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
	Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финал)	4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

1	2	3	4	5	6
2.5	Чемпионат и первенство Белгородской области	1	до 30	до 2	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 6 спортсменов					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 – 3	до 80	до 8	до 4
		4 – 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финал)	1	до 80	до 8	до 4
		2 – 3	до 60	до 6	до 3
		4 – 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финал); на Спартакиаде учащихся (финал)	1	до 60	до 6	до 3
		2 – 3	до 40	до 4	до 2
		4 – 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегио-	1	до 40	до 4	до 2
		2 – 4	до 20	до 2	до 1
		5 – 6	-	-	-

1	2	3	4	5	6
	нальных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	участие	-	-	-
3.5	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионате и Первенстве Белгородской области	1	До 30	До 2	До 1
		2-3	До 25	До 2	До 1
4. Прочее					
4.1	Зачисление в постоянный состав профессиональных клубов (1, 2, 3 лига (дивизион)), профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и реализующей программы спортивной подготовки, школы-интерната спортивного профиля, детского футбольного центра, спортивной школы (СШ, СШОР) при	-	до 50	до 5	до 3

1	2	3	4	5	6
	профес- сиональных клубах				

8.8. Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются:

тренеру (включая старшему), основному тренеру-преподавателю (включая старшему) в соответствии с графой 4 таблицы № 10;

спортсмену, спортсмену-инструктору в соответствии с графой 4 таблицы № 10;

второму тренеру (включая старшего), тренеру-преподавателю (включая старшего) в соответствии с графой 5 таблицы № 10;

руководителям организации и специалистам в соответствии с графой 6 таблицы № 10.

8.9. Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к базовому должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, срок действия стимулирующей выплаты к должностному окладу – с даты показанного спортсменом (командой) спортивного результата или с начала квартала, (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Дата, с которой начинает выплачиваться стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды), устанавливается в соответствии с правовым актом организации.

8.10. Тренерам, тренерам-преподавателям (включая старшим), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта.

Тренерам, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и учебно-тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации в течение первых 4 лет устанавливается стимулирующая выплата к базовому окладу (должностному окладу) в размере до 50 процентов. Размер, условия и порядок назначения стимулирующей выплаты определяются правовым актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

В фонде оплаты труда организации предусматриваются средства на стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку

спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта. Указанные средства предусматриваются в объеме до 20 процентов от фонда оплаты труда.

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

8.12. Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен показал спортивный результат ниже уровнем, то стимулирующая выплата по данному результату устанавливается по окончании установленной, а срок ее действия определяется по следующей формуле:

$$C_{св2} = C^* - C_{св1(0)},$$

где:

$C_{св2}$ – устанавливаемый срок действия стимулирующей выплаты по занятому результату ниже уровнем в период действия установленной стимулирующей выплаты;

C^* – срок действия стимулирующей выплаты по занятому результату ниже уровнем (один календарный год, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса);

$C_{св1(0)}$ – оставшийся срок действия установленной стимулирующей выплаты.

8.13. По неолимпийским видам спорта, включенным во Всероссийский реестр видов спорта, стимулирующие выплаты устанавливаются согласно таблице № 10 с понижающим коэффициентом от 0,5 до 0,75 (размер стимулирующей выплаты, определенный в соответствии с таблицей № 10, умножается на понижающий коэффициент). Размер понижающего коэффициента устанавливается правовым актом организации.

8.14. Тренерам, тренерам-преподавателям (включая старших), осуществляющим спортивную подготовку, могут устанавливаться стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (с этапа начальной подготовки на учебно-тренировочный этап, с учебно-тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства, с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства), в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации. Стимулирующие выплаты устанавливаются в течение последующих четырех лет со дня официальной передачи спортсмена при ежегодном подтверждении или улучшении спортсменом его спортивного результата.

Размер, условия и порядок назначения стимулирующей выплаты определяются правовым актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

8.15. Если спортсмен перешел от тренера, тренера-преподавателя одной организации к тренеру, тренеру-преподавателю другой организации и показал более высокий результат, то первому тренеру, тренеру-преподавателю, проработавшему со спортсменом 3 года и более, устанавливается стимулирующая выплата в полном объеме в соответствии с таблицей № 10.

Стимулирующая выплата первому тренеру, тренеру-преподавателю устанавливается на последующие четыре года со дня официального перехода спортсмена к другому тренеру, тренеру-преподавателю.

8.16. Если тренер, тренер-преподаватель, передавший спортсмена, и следующий тренер, тренер-преподаватель работают в одной организации, стимулирующая выплата распределяется между тренерами, тренерами-преподавателями. Размеры (пропорции) стимулирующей выплаты в данном случае определяются правовым актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

8.17. Если подготовка обучающегося осуществляется с применением бригадного метода работы, стимулирующая выплата, установленная в соответствии с графой 4 таблицы № 10, распределяется между членами бригады (тренерами, тренерами-преподавателями) на основании соответствующего правового акта организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

8.18. Стимулирующие выплаты тренеру, тренеру-преподавателю за участие спортсменов в спортивных соревнованиях в составе команды устанавливаются согласно доле участия спортсменов в команде. Доля участия определяется путем деления количества спортсменов данного тренера, тренера-преподавателя на общее количество членов команды.

8.19. По результатам участия в межрегиональных и всероссийских соревнованиях, в единоборствах стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом следующих требований: приняли участие не менее 5 субъектов Российской Федерации, не менее 6 участников в весе, проведено спортсменом не менее 3 поединков.

8.20. По результатам участия в соревнованиях регионального уровня стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом следующих требований:

в индивидуальных, личных видах спорта приняли участие не менее 6 участников в дисциплине не менее чем из 4 муниципальных образований Белгородской области;

в командных, командных игровых видах спорта приняли участие не менее 4 команд не менее чем из 3 муниципальных образований Белгородской области.

8.21. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены с учетом особенностей вида спорта, специфики упражнений, весовых категорий, уровня результатов выступлений и конкретного вклада каждого тренера, тренера-преподавателя.

8.22. Стимулирующие выплаты тренеру, тренеру-преподавателю устанавливаются при условии предшествующей работы спортсмена под руководством данного тренера, тренера-преподавателя не менее 2-х лет.

В случае работы спортсмена под руководством тренера, тренера-

преподавателя менее 2 лет стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с графой 5 таблицы № 10.

8.23. Размеры стимулирующих выплат работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в спорте инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

**Размеры стимулирующей выплаты работникам
за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)
в спорте инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)		Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
			Паралимпийские, Сурдлимпийские виды спорта	Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта	Паралимпийские, Сурдлимпийские виды спорта	Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта
1	2	3	4	5	6	7
1	Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	До 200	-	До 15	-
		2 – 3	До 150	-	До 10	-
2	Чемпионат мира, Европы	1	До 150	До 100	До 10	До 7
		2	До 140	До 90	До 9	До 6
		3	До 130	До 80	До 9	До 5
3	Кубок мира (финал)	1 – 3	До 120	До 90	До 8	До 6
4	Кубок Европы (финал)	1 – 3	До 110	До 80	До 7	До 5
5	Чемпионат России	1	До 100	До 90	До 7	До 5

1	2	3	4	5	6	7
		2	До 90	До 75	До 6	До 5
		3	До 70	До 70	До 5	До 5
6	Кубок России (финал)	1	До 80	До 60	До 5	До 4
7	Финалы официальных всероссийских Спартакиад, Первенства России, Финалы официальных Всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийские игры глухих	1 – 3	До 80	До 70	До 5	До 4
8	Первенство мира, Европы	1	До 90	До 80	До 6	До 5
		2	До 85	До 75	До 6	До 5
		3	До 80	До 70	До 5	До 4
9	Чемпионат и Первенство Центрального федерального округа Российской Федерации и ведомств, зональные соревнования первенства Центрального федерального округа Российской Федерации (финал)	1 – 2	До 50	До 40	До 3	До 2
10	Чемпионат и Первенство Белгородской области	1	До 30	До 20	До 2	До 1

8.24. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

основному и второму тренеру, тренеру-преподавателю в соответствии с графами 4 и 5 таблицы № 11;

спортсмену, спортсмену-инструктору, спортсмену-ведущему в соответствии с графами 4 и 5 таблицы № 11;

руководителям организации и специалистам в соответствии с графами 6 и

7 таблицы № 11.

8.25. Пункты 8.9, 8.10, 8.12 – 8.16, 8.18 – 8.22 настоящего раздела применяются также к работникам, участвующим в подготовке спортсмена (команды) в спорте инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

9. Порядок и условия премирования работников

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут выплачиваться следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за участие в инновационной (экспериментальной, проектной) деятельности;

- премия за знаки отличия ГТО (за золотой знак отличия, серебряный знак отличия);

- премия к праздничным датам.

Решение о введении каждого конкретного вида премии принимает руководитель организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, при наличии экономии по фонду оплаты труда по решению руководителя организации с учетом согласования с отраслевым (функциональным) органом администрации Губкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

9.2. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение периода, за который назначается премия, в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому

окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области:

при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

при награждении Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации и министерства спорта Белгородской области.

9.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (должностному окладу).

9.5. Работникам выплачивается премия за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

9.6. Премирование руководителей организаций производится на основании правового акта отраслевого (функционального) органа администрации Губкинского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

9.7 Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

10. Материальная помощь.

Основания, размеры и порядок выплат материальной помощи

10.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

10.2. Для назначения выплаты материальной помощи работник организации подает заявление с подтверждающими документами, являющимися основанием для назначения выплаты материальной помощи.

10.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников работника организации (родители, супруги, дети) – 3000 рублей;
- при длительном (более 2 недель) или тяжелом заболевании работника организации – 3000 рублей;
- при стихийном бедствии, причинившем вред здоровью работника организации или его имуществу – 3000 рублей;
- при погребении работника организации, родственникам выплачивается материальная помощь – 3000 рублей.



**Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
физкультурно-спортивных организаций,
организаций, реализующих
дополнительные образовательные
программы спортивной подготовки,
дополнительные общеразвивающие
программы в области физической
культуры и спорта по виду спорта
Губкинского городского округа**

**Размеры базовых должностных окладов
работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций,
организаций, реализующих дополнительные образовательные программы
спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в
области физической культуры и спорта по виду спорта Губкинского
городского округа**

№ п/п	Наименование должностей работников организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1	2	3
1. Административный персонал		
1.1.	Заведующий хозяйством	7 851
1.2.	Заведующий складом	7 851
2. Специалисты, служащие и вспомогательный персонал		
2.1.	Инструктор по спорту:	
	- без квалификационной категории и не имеющий высшего профессионального образования	8 715
	- без квалификационной категории и имеющий высшее профессиональное образование	9 559
	- имеющий I квалификационную категорию	10 317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 116
2.2.	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:	
	- без квалификационной категории	9 559
	- имеющий II квалификационную категорию	10 317
	- имеющий I квалификационную категорию	11 116
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 961
2.3.	Тренер (в том числе старший тренер), тренер-преподаватель (в том числе старший тренер-преподаватель):	
	- без квалификационной категории	8 260
	- имеющий II квалификационную категорию	8 916

1	2	3
	- имеющий I квалификационную категорию	9 606
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 337
2.4.	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:	
	- без квалификационной категории	9 559
	- имеющий II квалификационную категорию	10 317
	- имеющий I квалификационную категорию	11 116
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 961
2.5.	Спортсмен	10 409
2.6.	Инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	7 851
2.7.	Старший инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	7 864
2.8.	Аккомпаниатор	7 851
2.9.	Хореограф:	
	- имеющий среднее специальное образование	8 769
	- имеющий высшее профессиональное образование	9 631
2.10.	Документовед:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 289
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631
2.11.	Специалист по кадрам	8 547
2.12.	Специалист (в том числе: технический, менеджер, по охране труда, по закупкам и др.):	
	- без квалификационной категории	8 547
	- имеющий II квалификационную категорию	9 453
	- имеющий I квалификационную категорию	10 242
2.13.	Медицинская сестра (брат), в том числе по массажу, по физиотерапии, по лечебной физкультуре:	
	- без квалификационной категории	7 858
	- имеющий II квалификационную категорию	8 010
	- имеющий I квалификационную категорию	8 390
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8 776
2.14.	Фельдшер:	
	- без квалификационной категории	7 858
	- имеющий II квалификационную категорию	8 010
	- имеющий I квалификационную категорию	8 776
	- имеющий высшую квалификационную категорию	9 638
2.15.	Администратор	7 851
2.16.	Психолог:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 003
	- имеющий I квалификационную категорию	8 769
	- имеющий высшую квалификационную категорию	9 631
2.17.	Специалист по антидопинговой деятельности	9 559

1	2	3
3. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
3.1.	Делопроизводитель	7 851
3.2.	Секретарь	7 851
3.3.	Кассир	7 851
3.4.	Старший кассир	8 003
3.5.	Водитель автобуса	8 265
3.6.	Водитель автомобиля	7 882
3.7.	Гардеробщик	7 851
3.8.	Дворник	7 851
3.9.	Кладовщик	7 851
3.10.	Плотник	7 851
3.11.	Рабочий (по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, по ремонту спортивного оборудования и инвентаря)	7 851
3.12.	Слесарь-сантехник	7 851
3.13.	Слесарь-электрик	7 851
3.14.	Сторож	7 851
3.15.	Уборщик служебных помещений	7 851
3.16.	Уборщик территорий	7 851
3.17.	Вахтер	7 851