

ГУБКИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

“05” октября 2018 г.

№ 1595-па

г. Губкин

**Об утверждении Положения  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
физкультурно-спортивных  
организаций Губкинского  
городского округа**

В целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников муниципальных бюджетных физкультурно-спортивных организаций Губкинского городского округа, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных бюджетных физкультурно-спортивных организаций 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) организаций физкультурно-спортивной направленности»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных физкультурно-спортивных организаций Губкинского городского округа (прилагается).
2. Управлению финансов и бюджетной политики (Нечепаева О.М.) осуществлять финансирование расходов на оплату труда работников

муниципальных бюджетных физкультурно-спортивных организаций Губкинского городского округа в пределах средств бюджета городского округа, предусмотренных на очередной финансовый год.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Губкинского городского округа от 14 декабря 2016 года № 2605-па, от 16 февраля 2017 года № 234-па, от 29 июня 2017 года № 1007-па, от 14 февраля 2018 года № 150-па.

4. Опубликовать постановление в средствах массовой информации.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2018 года.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации Белоусова И.К.

**Глава администрации**



**А.А.Кретов**

**Утверждено**  
**постановлением администрации**  
**Губкинского городского округа**  
от «05» октября 2018г. № 1595 *па*

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципальных бюджетных**  
**физкультурно-спортивных организаций Губкинского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных физкультурно-спортивных организаций Губкинского городского округа (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте 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 25 февраля 2013 года № 57-пп «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей казенных, бюджетных и автономных учреждений области и средней заработной платы работников учреждений», постановления Правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников муниципальных бюджетных физкультурно-спортивных организаций, финансируемых за счет средств бюджета Губкинского городского округа.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей муниципальных бюджетных физкультурно-спортивных организаций Губкинского городского округа.

1.4. Для целей настоящего Положения используются понятия, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года №85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

1.5. В целях обеспечения качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками муниципальных учреждений физической культуры и спорта оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта» (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р).

## 2. Система оплаты труда работников физкультурно-спортивной организации

2.1. В физкультурно-спортивных организациях (далее - организация) системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

Оплата труда работников организаций осуществляется за счет средств бюджета Губкинского городского округа (субсидий).

2.2. Месячная заработная плата работников организации выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором. 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 организации, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

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

где:

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

ДО<sub>баз</sub> - базовый должностной оклад;

k<sub>пов</sub> - повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН - гарантированные надбавки;

ВКХ - выплаты компенсационного характера;

ВСХ - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников организации, 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 ежегодно по состоянию на 1 января.

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

2.8. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Губкинского городского округа. Фонд оплаты труда работников организации формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст,$$

где:

ФОТ<sub>0</sub> - фонд оплаты труда организации;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда организации;

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда организации.

Базовая часть фонда оплаты труда организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из:

- базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного занимающегося);
- повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу;
- гарантированных надбавок;
- гарантированных доплат;
- выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников организации в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, участие в проектной (экспериментальной деятельности), повышении качества

тренировочного процесса и достижении высоких спортивных результатов, развитие творческой активности и инициативности.

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

2.10. Ежегодно на начало календарного года и начало тренировочного (спортивного) сезона руководитель организации утверждает тарификационные списки работников, согласованные с управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа, с учетом мнения представительного органа работников организации.

Количественный расчет кадровой потребности организации, осуществляющей спортивную подготовку, осуществляется на основе тарификационных списков работников. В планово-расчетные показатели включается количество лиц, осуществляющих спортивную подготовку, а также режим эксплуатации спортивных сооружений, на которых осуществляется реализация программ спортивной подготовки (в случае, если они находятся в собственности организации или переданы ей на праве оперативного управления).

Тарифицирование специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки с несколькими группами занимающихся, в том числе и одновременно, осуществляется с применением нескольких методов по каждой группе занимающихся (бригадный, душевой, групповой). При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарифицированию работы специалистов с одной и той же группой занимающихся, закрепленных за специалистом соответствующим распорядительным актом организации (приказом руководителя). Тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) года и по состоянию на 1 января.

Предельная штатная численность тренерского состава определяется на основании сводного плана, комплектования организации, осуществляющей спортивную подготовку, утверждаемого учредителем и сформированного на основе планов комплектования по каждому виду спорта отдельно. При этом учитывается количество тренировочных групп и количество часов, предусмотренных реализуемыми программами спортивной подготовки.

При расчете тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, следует предусматривать дополнительное количество часов (в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы) для привлечения кроме основного тренера и тренера по общей физической подготовке хореографа и (или) других необходимых специалистов в соответствии с обоснованием и расчетами на основе утвержденной программы спортивной подготовки. Основанием для привлечения нескольких специалистов для одновременной

работы с группой спортсменов являются утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки (по видам спорта). При этом оплата труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), осуществляется в порядке, предусмотренном коллективным договором или другим локальным актом организации.

Для проведения занятий на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера по виду спорта допускается привлечение дополнительного второго тренера при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Утвержденный сводный план комплектования, согласованный с управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа, является основанием для расчета муниципального задания организации, осуществляющей спортивную подготовку.

При бригадном методе работы тренеров установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Порядок работы и оплата труда при бригадном методе определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Учреждение обязано вести строгий учет первичных документов, являющихся основанием для распределения средств для оплаты труда работникам, работающим по бригадному методу.

### **3. Нормы рабочего времени и тренировочной нагрузки в физкультурно-спортивных организациях**

3.1. Продолжительность рабочего времени для тренеров (включая старшего), осуществляющих спортивную подготовку, 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.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата труда производится пропорционально фактически определенному объему выполняемой тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно и по мере необходимости на начало тренировочного (спортивного) года и устанавливается распорядительным актом организации.

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

3.2. В рабочее время тренеров (включая старшего), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, 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 занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

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

3.3. Продолжительность рабочего времени при работе тренеров (включая старшего) по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы тренер свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может 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.

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

4.1. Размеры базовых должностных окладов работников организаций 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 специалистов организаций, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (в отношении руководителя организации - правовым актом управления молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа) на основании приложения № 1 к настоящему Положению.

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

4.4. Базовые должностные оклады работников организаций устанавливаются в зависимости от профессиональной группы по занимаемой должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с



законодательством в сфере образования, физической культуры и спорта, а также в соответствии с установленным порядком аттестации работников организаций.

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования.

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

4.6. Коэффициент специализации применяется при расчете заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, инструкторов-методистов (включая старшего), тренеров (включая старшего) и других специалистов, непосредственно принимающих участие в тренировочном процессе.

Коэффициент специализации устанавливается в размере 0,15 и применяется в:

- организациях, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский»;
- организациях, реализующих программы спортивной подготовки на этапе спортивного мастерства;
- специализированных отделениях организаций, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский».

4.7. Для тренеров и инструкторов-методистов устанавливаются: вторая, первая и высшая квалификационные категории.

4.8. При расчете должностных окладов по должности «тренер» применяется подушевой метод.

При подушевом методе расчета должностной оклад рассчитывается по формуле:

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

где:

ДО - должностной оклад с учетом объема фактической тренерской нагрузки;

ДО<sub>баз</sub> - базовый должностной оклад;

k<sub>нов</sub> - коэффициент специализации;

n<sub>1</sub> n<sub>2</sub>, ... n<sub>n</sub> - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k<sub>1</sub> k<sub>2</sub>, ... k<sub>n</sub> - расчетные нормативы за подготовку одного занимающегося по каждому этапу (периоду) подготовки;

v<sub>1</sub>, v<sub>2</sub>, ... v<sub>n</sub> - коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана.

При расчете должностного оклада коэффициент участия применяется только в случае, если тренер осуществляет работу с группой в меньшем

объеме, чем установленный программой объем работы на определенном этапе (периоде) подготовки.

Данный коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

$v$  - коэффициент участия тренера в реализации тренировочного плана;

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

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

4.9. Расчетные нормативы за подготовку одного занимающегося приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Этап подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося, %		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный этап; 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
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 2 лет (начальная специализация)	9	8	7
	Свыше 2 лет (углубленная специализация)	15	13	11
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	До 1 года	24	21	18
	Свыше 1 года	39	34	29
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	Весь период	50	45	40

Примечание к таблице № 1:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

- ко 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.

4.10. На спортивно-оздоровительном этапе, проведение занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан и этапе начальной подготовки (период до 1 года) расчет должностного оклада также может производиться в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки. При почасовом методе расчет должностного оклада производится по формуле:

$$ДО = (ДО_{\text{баз}} * t_{\text{раб}} / 24) * (1 + k_{\text{пов}}),$$

где:

ДО - должностной оклад;

ДО<sub>баз</sub> - базовый должностной оклад;

t<sub>раб</sub> - количество часов в неделю, проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в организации расписанию тренировочных занятий;

k<sub>пов</sub> - коэффициент специализации.

Почасовой метод расчета должностного оклада устанавливается руководителем организации по согласованию с управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа.

4.11. В организациях за счет средств бюджета Губкинского городского округа и средств, полученных от деятельности, приносящей доход, реализуются программы спортивной подготовки, в основе которых лежит тренировочный процесс.

4.12. Возраст лиц, поступающих, а также уже занимающихся в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

4.13. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки для определения наполняемости групп и определения максимального объема тренировочной нагрузки рекомендуется руководствоваться таблицей № 2.

Таблица № 2

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
1	2	3	4	5	6

1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительный этап; 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
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 2-х лет (начальная специализация)	10	12-14	14	12
	Свыше 2-х лет (углубленной специализации)	8	10-12	12	18
Этап ССМ	Весь период	1	8	10	24
Этап ВСМ	Весь период	1	3	8	32

Примечание к таблице № 2:

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 программам спортивной подготовки допускается проведение тренировочных занятий одновременно с занимающимися из разных групп.

При этом необходимо соблюдать все перечисленные ниже условия:

- разница в уровне подготовки занимающихся 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 № 2.

3. При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в графе 5 таблицы № 2.

4. В группах спортивно-оздоровительного этапа, проведения занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан с целью большего охвата занимающихся максимальный объем 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 тренировочного объема.

5. Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.) при условии их одновременной работы с занимающимися. Порядок их привлечения и оплаты труда определяется организацией по согласованию с управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа.

4.14. Тарифицирование работников осуществляется ежегодно на основании плана комплектования групп по видам спорта, но не позднее чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона.

## 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 № 3.

Таблица № 3

№ пп.	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество занимающихся	За каждого занимающегося	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 занимающихся в физкультурно-спортивных организациях	За наличие до 4-х групп	10
		За наличие 4-х и более групп	30
6	Наличие в организации групп на этапах подготовки:		
6.1	Спортивно-оздоровительный этап	За каждую группу	5
6.2	Этап начальной подготовки	За каждого занимающегося Дополнительно	0,3

1	2	3	4
6.3	Тренировочный этап	За каждого занимающегося дополнительно	0,5
6.4	Этап ССМ	За каждого занимающегося дополнительно	2,5
6.5	Этап ВСМ	За каждого занимающегося дополнительно	4,5
7	Наличие оборудованных и используемых в тренировочном процессе (в т.ч. арендуемых): спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
8	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта (кабинета)	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 установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент занимающихся организации определяется по списочному составу постоянно занимающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе занимающиеся в нескольких видах спорта учитываются один раз.

5.4. Группа по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных организаций устанавливается не чаще одного раза в год управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа.

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

5.6. Установление объемных показателей для отнесения организации к одной из четырех групп по оплате труда руководителей подлежит обязательному согласованию с управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа.

5.7. Группа по оплате труда для руководящих работников организаций устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов согласно таблице № 4.

Таблица № 4

№ пп.	Организация	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Физкультурно-спортивные организации	свыше 350	251 -350	до 250	-

5.8. Должностные оклады руководящих работников организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации согласно таблице № 5.

Таблица № 5

№ пп.	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор физкультурно-спортивной организации:				
	- высшей квалификационной категории;	14202	12850	11902	11090
	- первой квалификационной категории	12850	11902	11090	10279
2.	Заместитель директора:				
	- высшей квалификационной категории;	10685	9 604	8 926	8 386
	- первой квалификационной категории	9 604	8 926	8 386	7 710
3.	Главный бухгалтер:				
	- имеющий высшее профессиональное образование	10685	9 604	8 926	8 386
	- имеющий среднее профессиональное образование	9 604	8 926	8 386	7 710
4.	Заведующий объектом спорта (спортивным сооружением):				
	- высшей квалификационной категории;	9 604	8 926	8 386	7 710
	- первой квалификационной категории	8 926	8 386	7 710	7 034

Примечания к таблице № 5:

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров, главных экономистов организаций могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, заместителей главных бухгалтеров могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов их непосредственных руководителей.

Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

## 6. Размеры, порядок и условия установления работникам организаций гарантированных надбавок

6.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам организации за специфику работы в соответствующей организации в процентах от базового должностного оклада (тренерам - с учетом тренировочной нагрузки).

6.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

6.2.1. За внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее - комплекс ГТО).

Гарантированная надбавка устанавливается руководителям, заместителям руководителя, инструкторам-методистам, специалистам и другим работникам организаций, на которых возложена функция внедрения комплекса ГТО, в размере от 50 до 100 процентов.

6.2.2. Гарантированная надбавка молодому специалисту.

Молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее образование и принятым на должности специалистов, участвующих в

подготовке спортивного резерва для спортивных сборных команд Губкинского городского округа, Белгородской области и Российской Федерации в муниципальные физкультурно-спортивные организации Губкинского городского округа, предоставляются меры государственной поддержки.

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

Молодым специалистом в Губкинском городском округе признается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и квалификации, не являющийся педагогическим работником в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной в соответствии с действующим законодательством, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации на работу в спортивную школу не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Гарантированная надбавка устанавливается в размере 30 процентов сроком не более 4 календарных лет с даты назначения выплаты.

6.2.3. Гарантированная надбавка за организацию и обеспечение подготовки спортивного резерва, координацию деятельности физкультурно-спортивных организаций по подготовке спортивного резерва.

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

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

7.2. Работникам организации 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, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

7.3. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или 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 от 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 управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа, 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 организации за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

7.8. Доплата за работу в вечернее время производится тренерам в размере до 50 процентов базового должностного оклада исходя из расчета стоимости 1 часа за фактически отработанное время. Вечерним считается время с 19 часов до 21 часа. Организация ведет строгий учет работы в вечернее время отдельным табелем учета работы в вечернее время.

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

Размер доплаты составляет:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - 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, локальным 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 организаций выплат стимулирующего характера**

8.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются приказом руководителя в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3. Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

8.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется:

- для физкультурно-спортивных организаций - в размере до 75 процентов от базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного занимающегося) и рассчитывается по формуле:

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

где:

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

РФОТст - размер стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в процентах.

8.5. Порядок, условия предоставления, размер, виды и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера работникам организации определяются настоящим 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 управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа, иными локальными актами организации и (или) коллективным договором.

8.6. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

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 выплат устанавливается организацией исходя из финансовых возможностей.

2) доплата за 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 физкультурно-спортивных организаций, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы устанавливается в процентах от базового должностного оклада в следующих размерах:

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

В случае если сотрудник был уволен в порядке перевода, 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) физкультурно-спортивных организациях Белгородской области.

3) выплата стимулирующего характера за результаты труда.

Выплата стимулирующего характера за результаты труда производится 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 управления молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа.

4) выплата стимулирующего характера за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

Стимулирующие выплаты работникам организации за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса как занимающегося в данной организации, так и ранее проходившего подготовку либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию устанавливаются в процентах от должностного оклада по соответствующей должности.

Распределение стимулирующих выплат работникам организации за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса

производится с учетом мнения представительного органа работников организации.

Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются:

- тренерам;
- руководителям организации (директор, заместители директора);
- специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на соревнованиях (инструкторы-методисты и иные специалисты).

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

№ пп.	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада тренера 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)	
				Тренерскому составу	Руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
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, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	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
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	-	-	-

1	2	3	4	5	6
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	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), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4	Прочие межрегиональные, всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
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 8 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 (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

1	2	3	4	5	6
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	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 межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3.5	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате и первенстве Белгородской области	1	до 30	до 2	до 1
3.6	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Всероссийском и областном фестивале комплекса ГТО	1	до 30	до 2	до 1
4. Прочее					
4.1	Зачисление в постоянный состав профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта и реализующей программы спортивной подготовки, школы-интернаты спортивного профиля	-	до 50	до 5	до 3

8.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- основному тренеру в соответствии с графой 4 таблицы № 6;
- второму тренеру в соответствии с графой 5 таблицы № 6;
- руководителям организации и специалистам в соответствии с графой 6 таблицы № 6.

8.8. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом 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).

Момент, с которого начинает выплачиваться стимулирующая выплата за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, устанавливается локальным нормативным актом организации.

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

8.10. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

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

В годовом фонде оплаты труда организации формируются 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 окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен показал спортивный результат ниже уровнем, то стимулирующая выплата по данному результату устанавливается по окончании действующей, а срок ее действия определяется по следующей формуле:

$$C_{св2} = C^* - C_{св1(o)},$$

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);

$C_{св1(o)}$  - оставшийся срок действия установленной стимулирующей выплаты.

8.12. По неолимпийским видам спорта, включенным во Всероссийский реестр видов спорта, стимулирующие выплаты устанавливаются согласно таблице № 6 с понижающим коэффициентом 0,5. Таким образом, размер стимулирующей выплаты, определенный в соответствии с таблицей № 6, умножается на понижающий коэффициент.

8.13. При передаче лучших спортсменов с целью продолжения совершенствования спортивного мастерства в центры спортивной подготовки, профессиональные образовательные организации, школы-интернаты спортивного профиля стимулирующие выплаты устанавливаются в течение 4 последующих лет с момента передачи спортсмена при ежегодном подтверждении или улучшении спортсменом его спортивного результата.

8.14. Если спортсмен перешел к другому тренеру и показал более высокий результат (в случае если тренеры работают в разных организациях), то первому тренеру, проработавшему со спортсменом 3 года и более, устанавливается стимулирующая выплата в полном объеме в соответствии с таблицей № 6.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в течение последующих четырех лет со дня официальной передачи спортсмена.

8.15. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, могут устанавливаться стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (с этапа начальной подготовки на тренировочный этап, с 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 4 последующих лет с момента передачи спортсмена при ежегодном подтверждении или улучшении спортсменом его спортивного результата.

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

8.16. Если подготовка занимающегося осуществляется с применением бригадного метода работы, стимулирующая выплата, установленная в соответствии с графой 4 таблицы № 6, распределяется между членами бригады (тренерами) на основании соответствующего положения о бригадном методе работы.

8.17. Стимулирующие выплаты тренеру за участие спортсменов в составе команды устанавливаются согласно доли участия спортсменов в команде. Доля участия определяется путем деления количества спортсменов данного тренера на общее количество членов команды.

8.18. По результатам участия во всероссийских соревнованиях в единоборствах максимальные стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом следующих требований: приняли участие не менее 5 субъектов страны, не менее 8 участников в весе, проведено спортсменом не менее 3 поединков.

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

- в индивидуальных, личных видах спорта приняли участие не менее 8 участников в дисциплине не менее чем из 4 муниципальных образований области;

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

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

8.21. Стимулирующие выплаты тренеру устанавливаются при условии предшествующей работы спортсмена под его руководством не менее 2 лет. В случае работы тренера менее 2 лет со спортсменом стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с графой 5 таблицы № 6.

## **9. Порядок и условия премирования работников организаций**

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», за счет стимулирующего фонда и средств, полученных

от приносящей доход деятельности, в организациях могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель организации с учетом мнения представительного органа работников организации. При этом наименование премии, порядок, размеры и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующей организации:

- премия по итогам работы за период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников организации. В организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за 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 комплекса ГТО (за золотой знак отличия, серебряный знак отличия).

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно;

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений организаций.

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 (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника и составляет не более 50 процентов от должностного оклада.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, муниципальными правовыми актами Губкинского городского округа при:

- поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, Главой администрации Губкинского городского округа, 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;
- награждении Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации и управления физической культуры и 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 устанавливается в процентном отношении к 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 учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к 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 по решению управления молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа.

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

9.8. Условия, размер и порядок осуществления премирования закрепляются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

9.9. Размеры премирования работников организаций согласовываются с управлением молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Губкинского городского округа.

## **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 № 1**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципальных бюджетных**  
**физкультурно-спортивных организаций**  
**Губкинского городского округа**

**Размеры базовых должностных окладов работников муниципальных бюджетных**  
**физкультурно-спортивных организаций Губкинского городского округа**

№ и/п	Наименование должностей работников организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1	2	3
<b>1. Административный персонал</b>		
1.1.	Заведующий хозяйством	5857
1.2.	Заведующий складом	5857
<b>2. Специалисты, служащие и вспомогательный персонал</b>		
2.1.	Инструктор по спорту:	
	- без квалификационной категории и не имеющий высшего профессионального образования;	6501
	- без квалификационной категории и имеющий высшее профессиональное образование;	7130
	- имеющий I квалификационную категорию;	7696
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8292
2.2.	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:	
	- без квалификационной категории;	7130
	- имеющий II квалификационную категорию;	7696
	- имеющий I квалификационную категорию;	8292
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8922
2.3.	Тренер:	
	- без квалификационной категории;	7130
	- имеющий II квалификационную категорию;	7696
	- имеющий I квалификационную категорию;	8292
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8922
2.4.	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:	
	- без квалификационной категории;	7130
	- имеющий II квалификационную категорию;	7696
	- имеющий I квалификационную категорию;	8292
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8922
2.5.	Старший тренер:	
	- без квалификационной категории;	7130
	- имеющий II квалификационную категорию;	7696
	- имеющий I квалификационную категорию;	8292
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8922
2.6.	Спортсмен-инструктор	7765
2.7.	Инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	5857

1	2	3
2.8.	Старший инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	5866
2.9.	Бухгалтер:	
	- без квалификационной категории;	5857
	- имеющий II квалификационную категорию;	6429
	- имеющий I квалификационную категорию;	7184
	- ведущий	7615
2.10.	Аккомпаниатор	5857
2.11.	Хореограф:	
	- имеющий среднее специальное образование;	6541
	- имеющий высшее профессиональное образование	7184
2.12.	Документовед:	
	- без квалификационной категории;	5857
	- имеющий II квалификационную категорию;	6183
	- имеющий I квалификационную категорию	7184
2.13.	Специалист по кадрам	6375
2.14.	Специалист (в том числе: технический, менеджер, по охране труда, по закупкам и др.):	
	- без квалификационной категории;	5857
	- имеющий II квалификационную категорию;	6183
	- имеющий I квалификационную категорию	7184
2.15.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре:	
	- без квалификационной категории;	5857
	- имеющий II квалификационную категорию;	5970
	- имеющий I квалификационную категорию;	6254
	- имеющий высшую квалификационную категорию	6541
2.16.	Фельдшер:	
	- без квалификационной категории;	5857
	- имеющий II квалификационную категорию;	5970
	- имеющий I квалификационную категорию;	6541
	- имеющий высшую квалификационную категорию	7184
2.17.	Администратор	5857
2.18.	Психолог:	
	- без квалификационной категории;	5857
	- имеющий II квалификационную категорию;	5970
	- имеющий I квалификационную категорию;	6541
	- имеющий высшую квалификационную категорию	7184
<b>3. Технические исполнители и обслуживающий персонал</b>		
3.1.	Делопроизводитель	5857
3.2.	Секретарь	5857
3.3.	Кассир	5857
3.4.	Старший кассир	5970
3.5.	Водитель автобуса	6165
3.6.	Водитель автомобиля	5880
3.7.	Гардеробщик	5857
3.8.	Дворник	5857
3.9.	Кладовщик	5857
3.10.	Плотник	5857

1	2	3
3.11.	Рабочий (по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, по ремонту спортивного оборудования и инвентаря)	5857
3.12.	Слесарь-сантехник	5857
3.13.	Слесарь-электрик	5857
3.14.	Сторож	5857
3.15.	Уборщик служебных помещений	5857
3.16.	Уборщик территорий	5857
3.17.	Вахтер	5857

