

Утверждаю

Директор
ГБУ ДО «СШОР № 1
Белгородской области»


Е.А. Рогов
«01» сентября 2023 г.



Согласовано

Председатель первичной
профессиональной организации
ГБУ ДО «СШОР № 1
Белгородской области»


Р.В. Черных
«01» сентября 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМУ
СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ**

**государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области»**

г. Белгород
2023 год

1. Общие положения

1.1. Положение по оплате труда и материальному стимулированию работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 23 января 2017 г. № 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» (в действующей редакции) (далее – Постановление), Отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Белгородской области на 2022 – 2024 годы, Уставом государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области» (далее – Учреждение).

1.2. От имени работодателя в целях настоящего Положения выступает директор Учреждения, полномочия которого определяются согласно Устава Учреждения.

1.3. Положение предусматривает основные принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета и приносящей доход деятельности, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, а также повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Положение предусматривает основные принципы системы оплаты труда работников Учреждения, финансируемого за счет средств областного бюджета и приносящей доход деятельности, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, а также повышающих коэффициентов и выплат компенсационного, и стимулирующего характера.

1.5. Для целей настоящего Положения используются понятия, определенные Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законом Белгородской области от 29 декабря 2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»:

- обучающиеся – физические лица, проходящие спортивную подготовку и выступающие на спортивных соревнованиях (далее – спортсмены);

- базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должности, служащего или профессии

рабочего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты – выплаты компенсационного характера - выплаты работникам, с особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное, вечернее время и при выполнении работ в других условиях);

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые отраслевыми системами оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

- отраслевые системы оплаты труда – совокупность нормативов, с помощью которых определяется регулирование (дифференциация) заработной платы работников профессиональных квалификационных групп в бюджетных учреждениях области с учетом специфики видов экономической деятельности указанных учреждений;

- социальные выплаты – выплаты, осуществляемые за счет средств фонда оплаты труда работникам, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

- повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников учреждений;

- гарантированные надбавки – надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы.

1.6. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения профессиональных стандартов должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих.

2. Система оплаты труда работников

2.1. В Учреждении система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации,

законодательством Белгородской области, 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 Учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Белгородской области и Положением.

Оплата труда работников осуществляется за счет средств областного бюджета Белгородской области (субсидий) и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

2.2. Месячная заработная плата работников выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором и (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. Зарботная плата работников, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

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. Зарботная плата руководителя Учреждения не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников Учреждения, определяемой ежеквартально.

2.7. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание государственной

услуги, рассчитанных в соответствии с Порядком формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении государственных учреждений Белгородской области и о финансовом обеспечении выполнения государственного задания, утвержденным постановлением Правительства Белгородской области от 8 июня 2020 г. № 255-пп.

2.8. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

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

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТо - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

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

- из базовых должностных окладов работников Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. Ежегодно на начало календарного года и на начало учебно-тренировочного (спортивного) сезона руководитель Учреждения утверждает тарификационные списки работников, согласованные с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Количественный расчет кадровой потребности Учреждения 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 директора Учреждения).

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

Предельная штатная численность тренерско-преподавательского состава определяется на основании сводного плана комплектования штата Учреждения, сформированного на основе планов комплектования по каждому виду спорта отдельно по согласованию с Учредителем. 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-преподавателя (включая старшего) и тренера-преподавателя (включая старшего) по общей физической подготовке 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 видам 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 видам спорта), кроме тренера-преподавателя (включая старшего) допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя (включая старшего) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Утвержденный сводный план комплектования Учреждения, согласованный с Учредителем, является основанием для подготовки

и утверждения государственного задания Учреждения. 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 Учредителю, заявку с документальным обоснованием необходимости предоставления данной возможности.

При бригадном методе работы тренеров-преподавателей установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного тренера-преподавателя с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Порядок работы и оплата труда при бригадном методе определяется правовым актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Учреждение обязано 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

3.1. 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.

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

3.2. 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, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

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.

3.3. В дни, когда по основному месту работы 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.

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

3.5. Тренерам-преподавателям (включая старших) при трудоустройстве в Учреждение, 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 о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премирования работников Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

3.6. Тренерам-преподавателям (включая старших), осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

3.7. 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 локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

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 правовым актом Учреждения (в отношении директора Учреждения – правовым актом Учредителя).

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

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 Учреждения.

4.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников несет директор Учреждения.

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-преподавателей (включая старших) и других работников организации, непосредственно принимающих участие в 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-преподаватель (включая старшего).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому должностному окладу (с учетом оплаты труда за одного обучающегося) устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Учредителем, и действует в течение соответствующего периода (не более одного календарного года) (Таблица № 1).

Таблица № 1

Размеры коэффициента квалификации 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

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

4.11. При расчете должностного оклада по должности тренер-преподаватель (включая старшего) применяется подушевой метод.

При подушневом методе расчета базовый должностной оклад рассчитывается по формуле:

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

где:

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

ДО_{баз} - базовый должностной оклад;

k_{пов} - сумма повышающих коэффициентов, указанных в пункте 4.7 настоящего раздела;

n₁, n₂, n_n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k₁, k₂, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного обучающегося по каждому

этапу (периоду) подготовки;

v_1, v_2, 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-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-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 № 2.

Таблица № 2

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 спортивного мастерства	До 1 года	24	21	18
	Свыше 1 года	39	34	29
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	50	45	40

Примечание к Таблице № 2:

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 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:

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

где:

ДО - должностной оклад;

ДО_{баз} - базовый должностной оклад;

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

Н - норма часов непосредственно 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 Директором Учреждения по согласованию с Учредителем.

4.14. В Учреждении за счет средств областного бюджета 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.

4.15. Возраст лиц, поступающих в Учреждение, а также уже обучающихся в Учреждении, наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки

по видам спорта.

5. Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей

5.1. Учреждение относится к группе по оплате труда руководителей по объемным показателям не ниже II группы.

5.2. Отнесение Учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится отдельно по показателям сложности руководства в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 23 января 2017 г. № 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» (в редакции).

5.3. Группа по оплате труда руководителей Учреждения устанавливается не чаще одного раза в год приказом Учредителя.

5.4. Должностные оклады руководящих работников Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации согласно Таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов руководителей организаций

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор:				
	- высшей квалификационной категории	16 454	14 887	13 789	12 848
	- первой квалификационной категории	14 887	13 789	12 848	11 908
2.	Заместитель директора, руководитель структурного подразделения:				
	- высшей квалификационной категории	12 379	11 126	10 341	9 715
	- первой квалификационной категории	11 126	10 341	9 715	8 932
	- второй квалификационной категории	10 341	9 715	8 932	8 149
3.	Главный экономист, главный инженер:				
	- имеющий высшее профессиональное	12 379	11 126	10 341	9 715

образование				
-------------	--	--	--	--

6. Размеры, порядок и условия установления работникам гарантированных надбавок

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

6.2. 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 п. 5-8, 11, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

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 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

7.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам устанавливаются коллективным договором, соглашениями, правовыми актами Учреждения 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: 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. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения 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.

7.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения 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.

7.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения 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.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за

каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада).

Ночным считается время с 22:00 часов вечера до 6:00 часов утра.

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

Вечерним для тренера-преподавателя (включая старшего) считается время с 20:00 до 22:00 часов.

Учреждение ведет учет работы в вечернее время отдельным табелем учета работы в вечернее время.

Расчет доплаты за работу в вечернее время производится по формуле:

$$ЗПвеч = Тфо \times ДОбаз / Нрв \times X\%,$$

где:

ЗПвеч - заработная плата за работу в вечернее время (рублей);

Тфо - количество фактически отработанных часов в вечернее время в текущем месяце (астрономический час);

ДОбаз - базовый должностной оклад (рублей);

Нрв - норма рабочего времени в вечернее время в текущем месяце (астрономический час);

X% - процент стоимости одного часа вечернего рабочего времени.

Норма рабочего времени (Нрв) определяется по формуле:

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

где:

ч - количество нормы часов в неделю;

д - количество рабочих дней в неделю.

7.8. 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.

7.9. 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 ст. 152 ТК РФ.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, правовым актом Учреждения 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 директора Учреждения в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом Учредителя. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.3.1. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения за счет бюджетных средств устанавливаются Учредителем (Министерством спорта Белгородской области) на год либо на квартал на основании приказа.

8.3.2. Стимулирующие выплаты директору Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся исходя из эффективности показателей платной деятельности Учреждения и устанавливаются в процентах от объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности за предшествующий месяц в соответствии с Таблицей № 4.

Таблица № 4

Показатели эффективности платной деятельности Учреждения

Объем средств, поступивших от приносящей доход деятельности (тыс.руб./мес.)	% стимулирующей выплаты
до 300 тыс.руб./мес.	10 %

от 300 тыс.руб./мес. до 500 тыс.руб./мес.	7 %
свыше 500 тыс.руб./мес.	5 %

8.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется – в размере от 15 до 170 процентов от базовых должностных окладов работников Учреждения по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного обучающегося).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда рассчитывается по формуле:

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

где:

$\sum \text{ДОбаз}$ - 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 процентах.

8.5. 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 Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, утвержденным в установленном порядке директором Учреждения и согласованным с Учредителем, иными правовыми актами Учреждения и (или) коллективным договором.

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

8.6. Стимулирующие выплаты подразделяются на следующие виды:

8.6.1. 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 приказом

директора Учреждения и не должен превышать один базовый должностной оклад. Стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда работников.

8.6.2. Доплата за непрерывный стаж работы.

Доплата за непрерывный стаж работы в Учреждении 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 Учреждения, 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 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.

8.6.3. 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 директора Учреждения на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом Учредителя, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

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

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) осуществляется работникам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) как обучающихся в Учреждении, так и ранее проходивших подготовку либо переданных для дальнейшего прохождения в другую организацию и устанавливается 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 Учреждения.

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

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

Стимулирующая выплата работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) выплачивается на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

9. Порядок и условия премирования работников

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении 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 директор Учреждения с учетом мнения представительного органа работников организации.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда, при наличии экономии по фонду оплаты труда по решению директора Учреждения с учетом согласования с Учредителем.

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 Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- 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 Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения 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 руководителя Учреждения производится на основании приказа 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. На основании письменного заявления работника и по решению директора Учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения также может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

а) в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере не более трех базовых должностных окладов.

В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника;

б) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере не более двух базовых должностных окладов;

в) в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании письменного заявления работника при предоставлении медицинского заключения – в размере не более двух базовых должностных окладов;

г) в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере не более двух базовых должностных окладов;

д) к основному ежегодному оплачиваемому отпуску – один раз в календарный год в размере не более двух базовых должностных окладов.

Размеры базовых должностных окладов работников

N п/п	Наименование должностей работников организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1. Административный персонал		
1.1.	Заведующий хозяйством	7 851
1.2.	Начальник отдела (хозяйственного, общего, по безопасности):	
	- при выполнении обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	9 238
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:	
	- 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-преподаватель (в том числе старший тренер-преподаватель):	
	- без квалификационной категории	8 260
	- имеющий I квалификационную категорию	9 606
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 337
2.4.	Старший инструктор-методист	

	- 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.	Экономист:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 619
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631
	- ведущий	10 209
2.6.	Техник:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 701
	- имеющий I квалификационную категорию	9 681
2.7.	Инженер:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 619
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631
2.8.	Юрисконсульт:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 378
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631
2.9.	Специалист по кадрам	8 547
2.10.	Специалист (в том числе: технический, по охране труда, по закупкам, по гражданской обороне и др.):	
	- без квалификационной категории	8 547
	- имеющий II квалификационную категорию	9 453
	- имеющий I квалификационную категорию	10 242
2.11.	Врач (по спортивной медицине):	
	- без квалификационной категории	9 638
	- имеющий II квалификационную категорию	10 418

	- имеющий I квалификационную категорию	11 237
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 102
2.12.	Медицинская сестра (брат):	
	- без квалификационной категории	7 858
	- имеющие II квалификационную категорию	8 010
	- имеющие I квалификационную категорию	8 390
	- имеющие высшую квалификационную категорию	8 776
2.13.	Администратор	7 851
2.14.	Старший администратор	8 003
2.15.	Пресс-секретарь	7 851
3. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
3.1.	Делопроизводитель	7 851
3.2.	Секретарь	7 851
3.3.	Водитель автобуса	8 265
3.4.	Кладовщик	7 851
3.5.	Рабочий (по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, по ремонту спортивного оборудования и инвентаря)	7 851
3.6.	Слесарь-сантехник	7 851
3.7.	Слесарь-электрик	7 851
3.8.	Уборщик служебных помещений	7 851
3.9.	Вахтер	7 851