



Белгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГРАЙВОРОНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«25» ноября 2022 г.

Грайворон

№ 822

**Об оплате труда**  
**МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва»**  
**г. Грайворона**

В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций», в целях упорядочения оплаты труда и обеспечения материального стимулирования работников МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г. Грайворона **постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва» г. Грайворона (приложение №1).
2. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона (приложение №2).
3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Родной край» и сетевом издании «Родной край 31» (rodkray31.ru), разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Грайворонского городского округа (grajvoron-r31.gosweb.gosuslugi.ru).
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа – руководителя контрольного управления А.Э. Коноркина.



Глава администрации

Для  
документов

Г.И. Бондарев

**Приложение №1**

**УТВЕРЖДЕН**  
**постановлением администрации**  
**Грайворонского городского округа**  
**от «25» ноября 2022 года № 822**



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и материальном стимулировании работников**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**«Спортивная школа олимпийского резерва» г. Грайворона**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций» и другими нормативно - правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона (далее – организация), за счет всех источников финансирования: субсидии на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда всех работников МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона.

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- занимающиеся – физические лица, проходящие спортивную подготовку и выступающие на спортивных соревнованиях (далее – спортсмены);
- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- гарантированные надбавки – надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы;
- выплаты компенсационного характера – выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые работникам с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

1.5. Для обеспечения качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

## **2. Система оплаты труда**

2.1. В МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона системы оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации 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 местного бюджета (субсидий) на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

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, а также 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. Заработная плата работников организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\boxed{ЗП=ДО_{баз} \cdot (1 + \sum k_{пп}) + ГН + ГД + ВКХ + ВСХ,}$$

где:

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

ДОбаз - базовый должностной оклад;

кпов - повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;  
ГН - гарантированные надбавки;  
ГД - гарантированные доплаты;  
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 раздельно по каждой из должностей.

2.6. Заработка плата руководителя организации не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников организации, определяемой ежегодно по состоянию на 01 января.

2.7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и планируемого объема поступлений от приносящей доход деятельности.

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

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

где:

ФОТо - фонд оплаты труда организации;  
ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда организации;  
ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда организации.

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

- базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного 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, участии в проектной (экспериментальной) деятельности, повышении качества тренировочного процесса и достижении высоких спортивных результатов, развитии творческой активности и инициативности.

2.9. Ежегодно директор 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 директор организации утверждает тарификационные списки работников, согласованные с учредителем организации, 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, подушевой, групповой). При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарифированию работы специалистов с одной и той же группой занимающихся, закрепленных за специалистом соответствующим распорядительным актом организации (приказом директора). Тарифицирование работников составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) года и по состоянию на 01 января.

Предельная штатная численность тренерского состава определяется на основании сводного плана комплектования организации, осуществляющей спортивную подготовку, сформированного на основе планов комплектования по каждому виду спорта отдельно по согласованию с учредителем. 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 тренировочных занятий на этапах спортивной подготовки в случаях, предусмотренных федеральными стандартами спортивной подготовки (по видам спорта), кроме основного тренера допускается привлечение дополнительно второго тренера при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Утвержденный сводный план комплектования, согласованный с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, является основанием для расчета муниципального задания организации, осуществляющей спортивную подготовку. При комплектовании групп на тренировочный сезон для решения вопроса о предоставлении лицам, проходящим спортивную подготовку и не выполнившим предъявляемые программой спортивной подготовки по виду спорта требования, возможности продолжить спортивную подготовку на том же этапе спортивной подготовки учреждение обязано предоставить органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя, заявку с документальным обоснованием необходимости предоставления данной возможности.

2.11. Выплата заработной платы в организации осуществляется в денежной форме в рублях, путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника (открытого в кредитной организации) 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным. Заработка плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца при наличии денежных средств на лицевом счете организации.

### **3. Нормы рабочего времени и тренировочной нагрузки в организации**

3.1. Продолжительность рабочего времени для тренеров, 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 выполненной 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, 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 с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

3.3. Продолжительность рабочего времени при работе тренеров 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.

3.4. Тренерам и иным специалистам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

3.5. Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются локальным нормативным правовым актом физкультурно-спортивной организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

3.6. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются локальным нормативным правовым актом физкультурно-спортивной организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

3.7. Тренерам и иным специалистам, 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 (должностному окладу). Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются приказом директора исходя из финансовых возможностей организации.

#### **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 работников организации устанавливаются в виде фиксированной суммы приказом директора организации в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций», на основании приложения к настоящему Положению, в отношении директора организации – распоряжением 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 организаций устанавливаются в зависимости от профессиональной группы по занимаемой должности, уровня образования и присвоенной квалификационной категории в соответствии с установленным порядком присвоения квалификационных категорий работникам физкультурно-спортивных организаций.

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

4.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому окладу.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников не образуют новый 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 по следующим должностям:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- методист;
- тренер 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, осуществляющих спортивную подготовку и использующих в своем наименовании название «Центр спортивной подготовки»;
- специализированных отделениях организаций, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский».

4.9. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Повышающий коэффициент квалификации применяется только для работников, осуществляющих спортивную подготовку, по должностям:

- тренер;
- спортсмен-инструктор.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу устанавливается директором организации по согласованию с учредителем организации, и действует в течение соответствующего календарного года.

Размеры коэффициента квалификации тренеров приведены в таблице №1.

**Таблица № 1. Размеры коэффициента квалификации тренеров**

<b>Уровень квалификации</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
Высшая квалификационная категория	до 0,8
Первая квалификационная категория	до 0,5
Вторая квалификационная категория	до 0,3

Коэффициент квалификации по должности спортсмен-инструктор устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания), размеры которых приведены в таблице №2.

**Таблица № 2. Размеры коэффициента квалификации для должности спортсмен-инструктор**

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

Повышающие коэффициенты квалификации устанавливаются работникам при наличии средств в организации на соответствующий календарный год.

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

4.11. При расчете должностного оклада по должности тренер применяется подушевой метод.

При подушевом методе расчета должностной оклад рассчитывается по формуле:

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

где:

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

ДОбаз - базовый должностной оклад;

$\sum k_{пов}$  - сумма повышающих коэффициентов, указанных в подпункте 4.5.2 настоящего Положения.

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

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - расчетные нормативы за подготовку одного занимающегося по каждому этапу (периоду) подготовки;

$v_1, v_2, \dots, v_n$  - 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:

$$v = \frac{t_{раб}}{t}$$

где:

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

траб - установленный работнику объем работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки;

прогр - объем работы с группами, установленный по программе на определенном этапе (периоде) подготовки.

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

**Таблица №3. Размеры расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося**

<b>Этап подготовки</b>	<b>Период</b>	<b>Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося, %</b>		
		<b>Группы видов спорта</b>		
		<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
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 № 3:

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.

4.13. 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:

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

где:

ДО - должностной оклад;

ДОбаз - базовый должностной оклад;

$t_{раб}$  - количество часов в неделю, проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в организации расписанию тренировочных занятий;

$\sum k_{пов} (-)$  сумма повышающих коэффициентов, указанных в подпункте 4.5.2 настоящего Положения.

Почасовой метод расчета должностного оклада устанавливается приказом директора организации по согласованию с учредителем.

Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося на спортивно-оздоровительном этапе повышается на 0,5 процента за каждые 2 года работы тренера с группой.

4.14. В организации реализуются программы спортивной подготовки.

Возраст лиц, поступающих, а также уже занимающихся в организации, наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки.

4.15. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки для определения наполняемости групп и определения максимального объема тренировочной нагрузки рекомендуется руководствоваться таблицей №4.

**Таблица № 4. Рекомендации по наполняемости групп и определению максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки**

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) качественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в астрономических часах
1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительный этап проведения 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	16	12
	Свыше 2-х лет (углубленной специализации)	8	10 - 12	14	18
Этап ССМ	Весь период	1	8	10	24

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) качественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в астрономических часах
1	2	3	4	5	6
Этап ВСМ	Весь период	1	3	8	32

Примечание к таблице № 4:

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. 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 к таблице №4.

3. При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в графе 5 таблицы № 4.

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 приказом директора по согласованию с учредителем.

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

7. В отдельных случаях при заключении трудового договора с тренером высокой квалификации для подготовки спортсмена (спортсменов) высокого класса допускается установление оплаты труда тренера в «твёрдой» денежной сумме, размер которой и условия труда согласовываются с учредителем организации.

## **5. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей**

5.1. Организация относятся к группе по оплате труда руководителей по объёмным показателям, характеризующих масштаб руководства организацией, но не ниже II группы.

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 № 5 в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций».

**Таблица № 5. Показатели отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
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
		За каждого занимающегося дополнительно	0,5
6.3	Тренировочный этап	За каждого занимающегося дополнительно	0,5
6.4	Этап ССМ	За каждого занимающегося дополнительно	2,5

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
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), оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
9	Наличие на балансе организации и арендуемых автотранспортных средств	За каждую единицу	3 (в сумме не более 20)

5.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент занимающихся организаций определяется по списочному составу постоянно занимающихся на 01 января текущего года. При этом в списочном составе занимающиеся в нескольких видах спорта учитываются один раз.

5.4. Группа по оплате труда руководителей организации устанавливается не чаще одного раза в год приказом учредителя.

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

5.6. Группа по оплате труда для руководящих работников организации устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов согласно таблице № 6.

**Таблица № 6. Группы по оплате труда директора организации**

№ п/п	Организация	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Физкультурно-спортивные организации	Свыше 350	251 - 350	До 250	-

5.7. Должностные оклады руководящих работников организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации согласно таблице № 7.

**Таблица № 7. Должностные оклады руководящих работников организаций**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор физкультурно-спортивной организации (директор центра):				
	- высшей квалификационной категории	16 454	14 887	13 789	12 848
	- первой квалификационной категории	14 887	13 879	12 848	11 908
	- второй квалификационной категории	13 789	12 848	11 908	11 126
2.	Заместитель директора, руководитель структурного подразделения (центра):				
	- высшей квалификационной категории	13 379	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 (инженер, механик), старший мастер, начальник аналитического (планово-экономического, информационно-аналитического) отдела:				
	- имеющий высшее профессиональное образование	12 379	11 126	10 341	9 715
	- имеющий среднее профессиональное образование	11 126	10 341	9 715	8 932
4.	Заведующий объектом спорта (спортивным сооружением):				
	- имеющий высшее профессиональное образование	11 126	10 341	9 715	8 932
	- имеющий среднее профессиональное образование	10 341	9 715	8 932	8 149

Примечания к таблице № 7:

Должностной оклад руководителей и специалистов спортсооружений, являющихся структурными подразделениями областных организаций, отнесенных к группам по оплате труда ниже IV группы, снижается на 10 процентов за каждую.

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

Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей организаций, осуществляющих деятельность по содержанию, эксплуатации, материально-техническому обеспечению и обслуживанию многофункциональных спортивных комплексов вместимостью не менее 7 500 зрительских мест, устанавливаются в соответствии с высшей квалификационной категорией.

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

6.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам организации за спефику 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.

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 государственную (областную) физкультурно-спортивную организацию Белгородской области в течение года после получения соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации.

Статус однократно действителен в течение 3 лет с даты заключения с сотрудником трудового договора.

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, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет.

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

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

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

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

7.1. Работникам организаций 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, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. Доплата за работу в вечернее время производится тренерам за каждый час работы в вечернее время в размере до 50 процентов стоимости одного часа рабочего времени, исходя из базового должностного оклада.

Расчет доплаты за работу в вечернее время производится по формуле:

$$\text{ЗПвеч} = \text{ТФо} * \text{ДОбаз} / \text{Нрв} * X\%,$$

где:

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

Нрв =  $(40\text{ч} / 5\text{д}) * \text{количество рабочих дней в текущем месяце}$ ;

40ч - количество нормы часов в неделю;

5д - количество рабочих дней в неделю;

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.

Вечерним считается время с 20:00 часов до 22:00 часов. Организация ведет строгий учет работы в вечернее время отдельным табелем учета работы в вечернее время.

7.7. 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.

7.8. 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 приказом директора 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 организаций устанавливаются приказом директора в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3. Стимулирующие выплаты директора организации устанавливаются приказом учредителя.

8.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется в размере от 70 до 150 процентов от базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного занимающегося) и рассчитывается по формуле:

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

где:

$\sum \text{ДО}_{баз}$  - 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 органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, иными локальными актами организации и (или) коллективным договором.

8.6. Выплаты стимулирующего характера 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 выплат устанавливается приказом директора исходя из финансовых возможностей организации.

#### 8.6.2. 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.

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.

#### 8.6.3. 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.

Критериями оценки результатов труда (видами выплат) являются:

- качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- соблюдение трудовой дисциплины, устава и других локальных актов организации;
- своевременное выполнение поручений директора, в том числе особо важных.

Размеры выплат за результаты труда в зависимости от занимаемой должности устанавливаются согласно таблице № 9.

**Таблица №9. Размеры выплат за результаты труда**

№ п/п	Наименование должности	Наименование критерия оценки (выплаты)		
		Качественное выполнение обязанностей, предусмотрен- ных должностной инструкцией, % от должностного оклада	Соблюдение трудовой дисциплины, устава и других локальных актов организации, % от должностного оклада	Своевременное выполнение поручений руководителя, в том числе особо важных, % от должностного оклада
1	Директор	0-100	0-100	0-100
2	Заместитель директора, заместитель директора по АХЧ	0-100	0-100	0-100
3	Главный инженер	0-100	0-100	0-100
4	Экономист	0-100	0-100	0-100
5	Специалист по кадрам	0-100	0-100	0-100
6	Инструктор- методист	0-100	0-100	0-100
7	Делопроизводитель	0-100	0-100	0-100
8	Секретарь руководителя	0-100	0-100	0-100
9	Спортсмен, Инструктор по спорту	0-100	0-80	0-50
10	Водитель автобуса, водитель льдоуборочной машины	0-100	0-100	0-100
11	Уборщик служебных помещений	0-100	0-70	0-30
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0-100	0-70	0-30
13	Комендант	0-100	0-70	0-30

№ п/п	Наименование должности	Наименование критерия оценки (выплаты)		
		Качественное выполнение обязанностей, предусмотрен- ных должностной инструкцией, % от должностного оклада	Соблюдение трудовой дисциплины, устава и других локальных актов организации, % от должностного оклада	Своевременное выполнение поручений руководителя, в том числе особо важных, % от должностного оклада
14	Электрик, слесарь-электрик, слесарь-сантехник	0-100	0-70	0-30
15	Сторож	0-100	0-80	0-50
16	Дворник, подсобный рабочий	0-100	0-70	0-30
17	Вахтер	0-100	0-70	0-30
18	Инспектор по внедрению норм ГТО	0-100	0-100	0-100
19	Кассир – работник пункта проката	0-100	0-70	0-30
20	Фельдшер	0-100	0-70	0-30
21	Машинист холодильных установок	0-100	0-70	0-30

Размер и сроки выплат, указанных в таблице № 9, устанавливаются приказом директора организации.

Размер и сроки выплат, указанных в таблице № 9 в отношении директора, устанавливаются приказом учредителя.

8.6.4. 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;
- директору;
- заместителю директора.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке приведены в таблице № 10.

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

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в процентах от 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	-	-	-

№ п/п	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
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 6 спортсменов включительно (за исключением видов спорта, которыми занимаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья)					
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 межрегио- нальные и 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

№ п/п	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
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд более 6 спортсменов					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (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
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

№ п/п	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
	спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)				
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1 2 - 3 4 - 6 участие	до 40 до 20 -	до 4 до 2 -	до 2 до 1 -
3.5	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионате и Первенстве Белгородской области	1 2-3	до 30 до 25	до 2 до 2	до 1 до 1
4. Прочее					
4.1	Зачисление в постоянный состав профессиональ- ных клубов (1, 2, 3 лига (дивизион), профессио- нальной образовательной организации,	-	до 50	до 5	до 3

№ п/п	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
	осуществляю- щей деятельность в области физической культуры и спорта и реализующей программы спортивной подготовки (далее – профессио- нальной образовательной организации), школы- интернаты спортивного профиля				

8.6.5. За сложность и напряжённость согласно критериев указанных в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона.

8.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- основному тренеру в соответствии с графой 4 таблицы №10;
- спортсмену, спортсмену-инструктору в соответствии с графой 4 таблицы № 10;
- второму тренеру в соответствии с графой 5 таблицы №10;
- руководителям организаций и специалистам в соответствии с графой 6 таблицы №10.

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 приказом директора.

8.9. 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 течение 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.

8.10. 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.

8.11. 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:

$$C_{\text{сп2}} = C(*) - C_{\text{сп1}}(o),$$

где:

Ссв2 - устанавливаемый срок действия стимулирующей выплаты по занятому результату ниже уровнем в период действия установленной стимулирующей выплаты;

С(\*) - 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);

Ссв1(о) - оставшийся срок действия установленной стимулирующей выплаты.

8.12. По неолимпийским видам спорта, включенным во Всероссийский реестр видов спорта, стимулирующие выплаты устанавливаются согласно таблице №10 с понижающим коэффициентом от 0,5 до 0,75. Таким образом, размер стимулирующей выплаты, определенный в соответствии с таблицей №10, умножается на понижающий коэффициент. Размер понижающего коэффициента устанавливается приказом директора.

8.13. 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 учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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 №10.

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

8.15. Если тренер, передавший спортсмена, и последний тренер работают в одной организации, размер стимулирующей выплаты делится между тренерами. Размеры (пропорции) стимулирующей выплаты в данном случае определяются приказом директора.

8.16. Если подготовка занимающегося осуществляется с применением бригадного метода работы, стимулирующая выплата, установленная в соответствии с графой 4 таблицы №10, 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 доле участия спортсменов в команде. Доля участия определяется путем деления количества спортсменов данного тренера на общее количество членов команды.

8.18. По результатам участия в межрегиональных и всероссийских соревнованиях в единоборствах стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом следующих требований: приняли участие не менее 5 субъектов страны, не менее 6 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 6 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 3 муниципальных образований Белгородской 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 графикой 5 таблицы №10.

8.22. Работникам организаций, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, могут устанавливаться стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Размер, условия и порядок назначения стимулирующей выплаты определяются приказом директора исходя из финансовых возможностей организации.

8.23. К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ), устанавливается стимулирующая выплата за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Размер, условия и порядок назначения стимулирующей выплаты определяются приказом директора исходя из финансовых возможностей организации.

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

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу сотрудникам организации могут быть установлены премии за счет стимулирующего фонда и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

В организации могут быть установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, 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 знатки отличия комплекса ГТО (за золотой знак отличия, серебряный знак отличия)

9.2. Премия по итогам работы за период (месяц, 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 (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам периода.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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;
- 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 единовременно 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 окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

9.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-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 окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

Размер премирования работников организаций согласовывается с учредителем.

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

#### 9.7. Порядок премирования.

Оценка трудовой деятельности работников осуществляется непосредственно директором организации на основании Представлений соответствующих сотрудников.

Премия устанавливается приказом директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Результаты работы директора оценивает учредитель на основании ходатайства, представленного заместителем директора организации.

9.8. В соответствии со структурой управления в организации, Представления формируют и представляют директору следующие сотрудники:

##### 9.8.1. Заместитель директора:

- тренер;
- спортсмен-инструктор.

**9.8.2. Главный бухгалтер:**

- бухгалтер.

**9.8.3. Заместитель директора (по административно – хозяйственной части) в отношении следующих сотрудников:**

- водитель автобуса;
- ведущий инженер (сантехник);
- ведущий инженер (электрик), электрик;
- уборщик служебных помещений;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- сторож;
- вахтер;
- дворник.

**9.8.4. Директор непосредственно оценивает результат следующих сотрудников:**

- главный бухгалтер;
- заместитель директора;
- заместитель директора (по административно-хозяйственной части);
- специалист по кадрам – делопроизводитель;
- экономист;
- методист;
- инструктор по спорту;
- инспектор по внедрению норм ГТО;
- комендант.

**9.9.** Специалист по кадрам предоставляет руководителю информацию о наличии больничных листов, дисциплинарных взысканий, прогулов и прочую кадровую информацию за рассматриваемый период.

**9.10.** В случае грубых замечаний к работе сотрудника по таким показателям как наличие дисциплинарных взысканий, длительные больничные листы, неоднократные замечания к качеству ведения документации и выполнению должностных обязанностей, нарушение санитарно-гигиенических требований на тренировочных базах, низкая сохранность занимающихся и др., премирование может быть отменено.

**9.11.** Если сотрудник работает менее чем на 1 ставку, то размер премии устанавливается пропорционально доле занимаемой ставки.

## **10. Иные выплаты в пользу работников организации**

**10.1.** За счет средств предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, а так и за счет экономии по фонду оплаты труда (за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности) работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь, размер которой определяется директором учреждения.

10.2. Материальная помощь устанавливается приказом на основании личного заявления работника. К личному заявлению обязательно прилагаются копии документов, подтверждающих основание выплаты материальной помощи.

10.3. Материальная помощь выплачивается по следующим основаниям:

- к отпуску
- смерть близких родственников;
- свадьба;
- рождение ребенка;
- болезнь сотрудника или его детей;
- стихийные бедствия;
- тяжелое материальное положение.

**Приложение  
к Положению об оплате труда  
и материальном  
стимулировании работников  
муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивная  
школа олимпийского резерва»  
г. Грайворона**

**Размеры базовых должностных окладов работников  
МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
1.	Административный персонал	
1.1.	Заведующий хозяйством	7 851
1.2.	Заведующий складом	7 851
1.3.	Заведующий общежитием:  - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенными к III группе по оплате труда руководителей	7 851
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенными ко II группе по оплате труда руководителей	8 164
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенными к I группе по оплате труда руководителей	9 238
1.4.	Заведующий столовой:  - при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенными к III группе по оплате труда руководителей	7 851
	- при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенными к II группе по оплате труда руководителей	8 547

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
	- при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	9 963
1.5.	Начальник отдела (кадров, хозяйственного, общего):	
	при выполнении обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей	7 851
	при выполнении обязанностей начальника отдела организации, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей	8 391
	при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	9 238
1.6.	Заведующий производством (шеф-повар):	8 343
1.7.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей	9 627
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей	10 409
	- в организациях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей	11 228
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	12 092
1.8.	Библиотекарь:	
	- без квалификационной категории	8 079
	- имеющий II квалификационную категорию	8 235
	- имеющий I квалификационную категорию	8 623
	- ведущий библиотекарь	9 911

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
2.	Специалисты, служащие и вспомогательный персонал	
2.1.	Инструктор по адаптивной физической культуре:	
	- 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 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
2.3.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре:	
	- без квалификационной категории	9 559
	- имеющий II квалификационную категорию	10 317
	- имеющий I квалификационную категорию	11 116
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 961
2.4.	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:	
	- без квалификационной категории	9 559
	- имеющий II квалификационную категорию	10 317
	- имеющий I квалификационную категорию	11 116

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 961
2.5.	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре:  - без квалификационной категории	
	- имеющий II квалификационную категорию	8 916
	- имеющий I квалификационную категорию	9 606
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 337
2.6.	Тренер:  - без квалификационной категории	
	- имеющий II квалификационную категорию	8 916
	- имеющий I квалификационную категорию	9 606
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 337
2.7.	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре:  - без квалификационной категории	
	- имеющий II квалификационную категорию	9 559
	- имеющий I квалификационную категорию	10 317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 116
2.8.	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:  - без квалификационной категории	
	- имеющий II квалификационную категорию	9 559
	- имеющий I квалификационную категорию	10 317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 116
2.9.	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре:	

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
	- без квалификационной категории	8 260
	- имеющий II квалификационную категорию	8 916
	- имеющий I квалификационную категорию	9 606
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 337
2.10	Старший тренер (в том числе спортивной сборной команды Белгородской области (по виду спорта)):	
	- без квалификационной категории	8 260
	- имеющий II квалификационную категорию	8 916
	- имеющий I квалификационную категорию	9 606
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 337
2.11	Главный тренер (в том числе спортивной сборной команды Белгородской области (по виду спорта)):	
	- без квалификационной категории	8 892
	- имеющий II квалификационную категорию	9 599
	- имеющий I квалификационную категорию	10 341
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 126
2.12	Аналитик (по виду или группе видов спорта):	
	- без квалификационной категории	9 559
	- имеющий II квалификационную категорию	10 317
	- имеющий I квалификационную категорию	11 116
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 961
2.13	Спортсмен	10 409
2.14	Спортсмен-ведущий	10 409
2.15	Спортсмен-инструктор	10 409
2.16	Сопровождающий несовершеннолетних спортсменов	7 851

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
2.17	Специалист по антидопинговой деятельности	9 559
2.18	Менеджер по антидопинговому обеспечению	11 961
2.19	Лаборант (школьное отделение интерната)	8 079
2.20	Дежурный по общежитию: - при работе в общежитиях коридорного типа - при работе в общежитиях секционного и квартирного типа	7 851 8 003
2.21	Диспетчер	7 851
2.22	Старший диспетчер	7 864
2.23	Инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	7 851
2.24	Старший инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	7 864
2.25	Бухгалтер: - без квалификационной категории - имеющий II квалификационную категорию - имеющий I квалификационную категорию - ведущий	7 851 8 619 9 631 10 209
2.26	Бухгалтер (ревизор): - без квалификационной категории - имеющий II квалификационную категорию - имеющий I квалификационную категорию - ведущий	7 851 8 619 9 631 10 209
2.27	Экономист: - без квалификационной категории	7 851

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
	- имеющий II квалификационную категорию	8 619
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631
	- ведущий	10 209
2.28	Техник:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 701
	- имеющий I квалификационную категорию	9 681
2.29	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 701
	- имеющий I квалификационную категорию	9 681
2.30	Инженер:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 619
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631
	- ведущий	10 209
2.31	Механик:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 003
	- имеющий I квалификационную категорию	8 769
2.32	Юрисконсульт:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 378
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
2.33	Ведущий юрисконсульт	10 409
2.34	Аккомпаниатор	7 851
2.35	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории	7 990
	- имеющий II квалификационную категорию	9 201
	- имеющий I квалификационную категорию	11 228
2.36	Хореограф: - имеющий среднее специальное образование	8 769
	- имеющий высшее профессиональное образование	9 631
2.37	Документовед: - без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 289
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631
2.38	Специалист по кадрам	8 547
2.39	Специалист (в том числе: технический, менеджер, по охране труда, по закупкам и др.): - без квалификационной категории	8 547
	- имеющий II квалификационную категорию	9 453
	- имеющий I квалификационную категорию	10 242
2.40	Сурдопереводчик: - без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 619
	- имеющий I квалификационную категорию	9 631
2.41	Врач (по спортивной медицине): - без квалификационной категории	9 638

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
	- имеющий II квалификационную категорию	10 418
	- имеющий I квалификационную категорию	11 237
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 102
2.42	Медицинская сестра (брать), в том числе по массажу, по физиотерапии, по лечебной физкультуре:	
	- без квалификационной категории	7 858
	- имеющие II квалификационную категорию	8 010
	- имеющие I квалификационную категорию	8 390
	- имеющие высшую квалификационную категорию	8 776
	Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	7 245
2.44	Фельдшер:	
	- без квалификационной категории	7 858
	- имеющий II квалификационную категорию	8 010
	- имеющий I квалификационную категорию	8 776
	- имеющий высшую квалификационную категорию	9 638
	Администратор	7 851
2.46	Старший администратор	8 003
2.47	Пресс-секретарь, публикатор, контент-редактор, журналист	7 851
2.48	Секретарь-референт	7 851
2.49	Психолог:	
	- без квалификационной категории	7 851
	- имеющий II квалификационную категорию	8 003
	- имеющий I квалификационную категорию	8 769

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
	- имеющий высшую квалификационную категорию	9 631
2.50	Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности	10 712
3.	Технические исполнители и обслуживающий персонал	
3.1.	Делопроизводитель	7 851
3.2.	Секретарь	7 851
3.3.	Кассир	7 851
3.4.	Старший кассир	8 003
3.5.	Калькулятор	7 851
3.6.	Комендант:  имеющий среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев  - имеющий начальное профессиональное образование	7 851 8 003
3.7.	Дежурный (по выдаче справок, спортивному залу, этажу гостиницы, комнате отдыха, общежитию и др.)	7 851
3.8.	Водитель автобуса	8 265
3.9.	Водитель автомобиля	7 882
3.10	Водитель транспортно-уборочной машины	7 851
3.11	Тракторист	7 851
3.12	Гардеробщик	7 851
3.13	Горничная	7 851
3.14	Грузчик	7 851
3.15	Дворник	7 851
3.16	Дезинфектор	7 851

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
3.17	Кастелянша	7 851
3.18	Кладовщик	7 851
3.19	Лифтер	7 851
3.20	Механик по техническим видам спорта	7 851
3.21	Электрогазосварщик	7 851
3.22	Повар	7 851
3.23	Буфетчик	7 851
3.24	Плотник	7 851
3.25	Рабочий (по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, по ремонту спортивного оборудования и инвентаря)	7 851
3.26	Слесарь-сантехник	7 851
3.27	Слесарь-электрик	7 851
3.28	Электрик	7 851
3.29	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	7 851
3.30	Машинист	7 851
3.31	Оператор котельной	7 851
3.32	Сторож	7 851
3.33	Охранник	7 851
3.34	Уборщик служебных помещений	7 851
3.35	Уборщик территорий	7 851
3.36	Вахтер	7 851
3.37	Лаборант химического анализа	7 851
3.38	Аппаратчик химводоочистки	7 851

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей работников организаций</b>	<b>Размер базового должностного оклада, руб.</b>
3.39	Машинист по стирке белья	8 079

**Приложение №2**

**УТВЕРЖДЕНО**

постановлением администрации  
Грайворонского городского округа  
от «25» ноября 2022 года № 822



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**«Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона (далее - учреждение) в повышении качества тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения.

1.3. Общая сумма стимулирующих выплат МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона планируется в размере от 70 до 150 процентов от базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного занимающегося).

1.4. Система распределения стимулирующей части ФОТ работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда:

- ежемесячные стимулирующие выплаты;
- единовременные стимулирующие выплаты (премии).

1.5. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя учреждения определяются в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются распоряжением учредителя.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом учреждения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

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

- за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»;
- за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
- за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»;
- за Почетную грамоту, Благодарность Министерства спорта Российской Федерации и иные ведомственные награды.

Конкретный размер выплат устанавливается организацией исходя из финансовых возможностей.

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

#### 1.7.2. 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.

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.

#### 1.7.3. Выплаты 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.

Критериями оценки результатов труда (видами выплат) являются:

- качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- соблюдение трудовой дисциплины, устава и других локальных актов организации;
- своевременное выполнение поручений директора, в том числе особо важных.

Размеры выплат за результаты труда в зависимости от занимаемой должности устанавливаются согласно таблице № 1.

**Таблица № 1. Размеры выплат за результаты труда**

№ п/п	Наименование должности	Наименование критерия оценки (выплаты)		
		Качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, % от должностного оклада	Соблюдение трудовой дисциплины, устава и других локальных актов организации, % от должностного оклада	Своевременное выполнение поручений руководителя, в том числе особо важных, % от должностного оклада
1	Директор	0-100	0-100	0-100
2	Заместитель директора, заместитель директора по АХЧ	0-100	0-100	0-100
3	Главный инженер	0-100	0-100	0-100
4	Экономист	0-100	0-100	0-100
5	Тренер	0-100	0-100	0-100
6	Специалист по кадрам	0-100	0-100	0-100
7	Инструктор- методист	0-100	0-100	0-100
8	Делопроиз- водитель	0-100	0-100	0-100
9	Секретарь руководителя	0-100	0-100	0-100
10	Спортсмен, Инструктор по спорту	0-100	0-80	0-50
11	Водитель автобуса, водитель льдоуборочной машины	0-100	0-100	0-100
12	Уборщик служебных помещений	0-100	0-70	0-30
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0-100	0-70	0-30
14	Комендант	0-100	0-70	0-30

№ п/п	Наименование должности	Наименование критерия оценки (выплаты)		
		Качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, % от должностного оклада	Соблюдение трудовой дисциплины, устава и других локальных актов организации, % от должностного оклада	Своевременное выполнение поручений руководителя, в том числе особо важных, % от должностного оклада
15	Электрик, слесарь-электрик, слесарь- сантехник	0-100	0-70	0-30
16	Сторож	0-100	0-80	0-50
17	Дворник, подсобный рабочий	0-100	0-70	0-30
18	Вахтер	0-100	0-70	0-30
19	Инспектор по внедрению норм ГТО	0-100	0-100	0-100
20	Кассир – работник пункта проката	0-100	0-70	0-30
21	Фельдшер	0-100	0-70	0-30
22	Машинист холодильных установок	0-100	0-70	0-30

Размер и сроки выплат, указанных в таблице № 1, устанавливаются приказом директора организации.

Размер и сроки выплат, указанных в таблице № 1 в отношении директора, устанавливаются приказом учредителя.

1.7.4. 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;
- директору;
- заместителю директора.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке приведены в таблице № 2.

**Таблица № 2. Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в процентах от 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

№ п/п	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
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 6 спортсменов включительно (за исключением видов спорта, которыми занимаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья)					
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 и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

№ п/п	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
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 более 6 спортсменов					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (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
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	-	-	-

№ п/п	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
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
4. Прочее					
4.1	Зачисление в постоянный состав профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта и реализующей программы спортивной подготовки (далее - профессиональной образовательной организации),	-	до 50	до 5	до 3

№ п/п	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
	школы-интернаты спортивного профиля				

1.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- основному тренеру в соответствии с графой 4 таблицы № 2;
- спортсмену, спортсмену-инструктору в соответствии с графой 4 таблицы № 2;
- второму тренеру в соответствии с графой 5 таблицы № 2;
- руководителям организаций и специалистам в соответствии с графой 6 таблицы № 2.

1.9. 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 приказом директора.

1.10. 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 течение 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.

1.11. 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.

1.12. 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:

$$C_{\text{св}2} = C(*) - C_{\text{св}1(о)}, \text{ где:}$$

$C_{\text{св}2}$  - 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);

$C_{\text{св}1(о)}$  - оставшийся срок действия установленной стимулирующей выплаты.

1.13. По не олимпийским видам спорта, включенным во Всероссийский реестр видов спорта, стимулирующие выплаты устанавливаются согласно таблице № 2 с понижающим коэффициентом от 0,5 до 0,75. Таким образом, размер стимулирующей выплаты, определенный в соответствии с таблицей № 2, умножается на понижающий коэффициент. Размер понижающего коэффициента устанавливается приказом директора.

1.14. 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 учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. 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 № 2.

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

1.16. Если тренер, передавший спортсмена, и последний тренер работают в одной организации, размер стимулирующей выплаты делится между тренерами. Размеры (пропорции) стимулирующей выплаты в данном случае определяются приказом директора.

1.17. Если подготовка занимающегося осуществляется с применением бригадного метода работы, стимулирующая выплата, установленная в соответствии с графикой 4 таблицы №2, распределяется между членами бригады (тренерами) на основании соответствующего положения о бригадном методе работы.

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

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

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

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

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

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

1.22. 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 №2.

1.23. Работникам организаций, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, могут устанавливаться стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Размер, условия и порядок назначения стимулирующей выплаты определяются приказом директора исходя из финансовых возможностей организации.

1.24. К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ), устанавливается стимулирующая выплата за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Размер, условия и порядок назначения стимулирующей выплаты определяются приказом директора исходя из финансовых возможностей организации.

1.25. Тренерам и иным специалистам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

1.26. Тренерам и иным специалистам, 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 (должностному окладу). Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются приказом директора исходя из финансовых возможностей организаций.

1.27. Тренеру при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются приказом директора исходя из финансовых возможностей организаций.

1.28. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются приказом директора исходя из финансовых возможностей организаций.

1.29. В учреждении работникам могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу при наличии фонда оплаты труда:

- за сложность и напряженность;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Стимулирующая надбавка устанавливается решением работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств экономии фонда заработной платы, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.30. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются приказом директора в штатной расстановке в начале тренировочного года в процентах к должностному окладу, тренерам - не более одного тренировочного года. Размеры стимулирующих выплат в течение тренировочного года могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

1.31. Срок действия настоящего Положения:

1.31.1. До внесения существенных изменений в объём и систему финансирования учреждения;

1.31.2. Внесение изменений в приоритетные направления работы учреждения.

1.31.3. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется не чаще одного раза в год.

## **2. Порядок применения Положения**

2.1. Распределение поощрительных выплат производится на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.2. При установлении ежемесячных стимулирующих выплат и единовременных стимулирующих выплат (премий) должны учитываться регулярность и качество выполнения соответствующего объема работ.

2.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты для работников учреждений устанавливаются один раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

2.4. Дополнительную льготу до 10% от базового оклада могут иметь сотрудники, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но поуважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (при нахождении в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск до 1 года, болезнь, уход на пенсию по окончанию тренировочного года и др.) до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории и оформляется приказом директора.

2.5. Экономия утверждённого ФОТ на текущий год может быть использована для установления единовременных стимулирующих выплат (премий).

2.6. В целях поощрения работников за выполненную работу сотрудникам организации могут быть установлены премии за счет стимулирующего фонда и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

В организации могут быть установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, 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 знатки отличия комплекса ГТО (за золотой знак отличия, серебряный знак отличия).

2.7. Премия по итогам работы за период (месяц, 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 (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам периода.

2.8. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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;

- награждении Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации и управления физической культуры и спорта Белгородской области.

2.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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 окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

2.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-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 окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

Размер премирования работников организации согласовывается с учредителем.

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

#### 2.12. Порядок премирования.

Оценка трудовой деятельности работников осуществляется непосредственно директором учреждения.

Премия устанавливается приказом директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Результаты работы директора оценивает учредитель на основании ходатайства, представленного заместителем директора организации.

2.13 Специалист по кадрам предоставляет руководителю информацию о наличии больничных листов, дисциплинарных взысканий, прогулов и прочую кадровую информацию за рассматриваемый период.

2.14. В случае грубых замечаний к работе сотрудника по таким показателям как наличие дисциплинарных взысканий, длительные больничные листы, неоднократные замечания к качеству ведения документации и выполнению должностных обязанностей, нарушение

санитарно-гигиенических требований на тренировочных базах, низкая сохранность занимающихся и др., премирование может быть отменено.

2.15. Если сотрудник работает менее чем на 1 ставку, то размер премии устанавливается пропорционально доле занимаемой ставки.

### **3. Порядок отмены или снижения ежемесячных стимулирующих выплат**

3.1. В случае невыполнения работником условий Положения, за которые ему установлены ежемесячные стимулирующие выплаты или отказа от выполнения объёма работ в течение 2-х месяцев (не считая времени болезни), на основании представления директора учреждения ежемесячные стимулирующие выплаты отменяются. В дальнейшем стимулирующие выплаты работнику могут быть восстановлены в общем порядке.

3.2. В случае применения к работнику (руководителю) учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение сроков предоставления отчетности и (или) документации, несвоевременное и некачественное исполнение приказов, поручений руководителя, нарушение правил внутреннего трудового распорядка и др.), установленные стимулирующие выплаты отменяются полностью или частично, (учитывая тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен) с момента получения дисциплинарного взыскания и до его снятия (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. В случае сокращения объёма финансирования статьи, направленной на обеспечение стимулирующей части утверждённого ФОТ на текущий год, возможно снижение ежемесячных стимулирующих выплат и единовременных выплат (премий). Решение об объёме снижения стимулирующих выплат принимает директор учреждения.

### **4. Порядок установления стимулирующих выплат**

Тренерам МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	Имеющие награды и звания, перечисленные в подпункте 1.7.1 данного положения		До 50 %
2	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения		До 20 %
3	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения		До 100%
4	За результативное участие в подготовке одного спортсмена (команды) подпункт 1.7.4		Согласно таблице 2
5	Качество выполняемых работ подпункт 1.30 данного положения		До 100%
	Отсутствие обоснованных жалоб	- защита прав ребенка; - отсутствие информации о неправомерных действиях сотрудника.	

	Отсутствие травматизма на тренировочных занятиях	- проведение инструктажей по технике безопасности; - инструктажи по оказанию первой медицинской помощи.	
6	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения  Участие в турнирах, спортивных соревнованиях	Районных, областных, городских, всероссийских, международных и т.д.	До 185 %
	Воспитательные мероприятия со спортсменами и участие в общественной жизни МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворон	- активная работа с родительской общественностью; - проведение тематических мероприятий; - организация и проведение встреч со спортсменами; - участие в общественных работах; - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения; - за подготовку и активное участие в проведении различных мероприятий на высоком организационном и зрелищном уровне; - за совершенствование материально-технической базы школы.	

Размер стимулирующих выплат у тренеров не должен превышать:

- тренер (высшая категория) - 320%;
- тренер (1 категория) – 310%;
- тренер (без категории) – 300%.

Директору МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За награды и звания, перечисленные в подпункте 1.7.1 данного положения	До 50%
2	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
3	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
4	Качество выполняемых работ подпункт 1.30 данного положения  За обеспечение высококачественного тренировочного процесса спортсменов	До 100 %
	Отсутствие обоснованных жалоб	- защита прав ребенка; - отсутствие информации о неправомерных действиях всех сотрудников.
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	- справедливое и уважительное отношения ко всем сотрудникам; - преобладание бодрого, жизнерадостного тона

		<p>взаимоотношений, оптимизма;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности;</li> <li>- в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями.</li> </ul>	
	Наличие условий осуществления тренировочного процесса, отвечающего современным требованиям	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие материально-технического состояния учреждения;</li> <li>- обеспечение необходимым инвентарем и оборудованием.</li> </ul>	
	Качественная подготовка учреждения к новому тренировочному году	<ul style="list-style-type: none"> <li>- текущий и плановый ремонт в срок,</li> <li>- внесение изменений в локальные акты учреждения в соответствии с изменениями законодательства Российской Федерации;</li> <li>- приведение состояние учреждения в строгое соответствие с требованиями нормативных документов</li> </ul>	
5 Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения		До 110 %	
Обеспечение безопасности жизнедеятельности учреждения		<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнения мероприятий по укреплению антитеррористической защиты и снижению уязвимости объекта согласно плану Паспорта безопасности;</li> <li>- создание условий для сохранения здоровья занимающихся;</li> <li>- обеспечение своевременного прохождение медицинских осмотров сотрудниками учреждения.</li> </ul>	
Организация и проведение на базе Учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.		с привлечением заинтересованных лиц	
Отсутствие несчастных случаев сотрудников и занимающихся в рабочее время.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение инструктажей по охране труда;</li> <li>- проведение инструктажей по технике безопасности и пожарной безопасности;</li> <li>- инструктажи по оказанию первой медицинской помощи.</li> </ul>	
Уровень организации каникулярного отдыха		<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение спортивных мероприятий</li> </ul>	
Организация благоустройства прилегающей территории		наличие стоянки, зеленых насаждений, в летний период - своевременный покос травы, в зимний период – очистка снега.	

Размер стимулирующих выплат у директора не должен превышать 250%.

Заместителю директора МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За награды и звания, перечисленные в подпункте 1.7.1 данного положения		До 50%
2	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения		До 20%
3	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения		До 100%
4	За результативное участие в подготовке одного спортсмена (команды) подпункт 1.7.4		Согласно таблице 2
5	Сложность, напряженность п.1.30. данного положения		До 60%
	Организация и проведение на базе Учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	- с привлечением заинтересованных лиц	
	Выполнение плана внутришкольного контроля	<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль за выполнением тренировочных программ по направлениям,</li> <li>- контроль за ведением журналов посещений занимающихся,</li> <li>- контроль наполняемости групп,</li> <li>- контроль за выполнением методики организации тренировочных занятий,</li> <li>- т.д.</li> </ul>	
	Разработка необходимой документации по проведению спортивных соревнований	<ul style="list-style-type: none"> <li>- приказы,</li> <li>- протоколы,</li> <li>- положения,</li> <li>- заявки,</li> <li>- отчеты.</li> </ul>	
	Высокий уровень организации аттестации тренеров	<ul style="list-style-type: none"> <li>- консультации аттестующимся,</li> <li>- подготовка необходимой документации.</li> <li>- контроль за своевременным прохождением аттестации.</li> </ul>	
	Участие в общественной жизни учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация просветительской работы для родителей (лиц, их заменяющих), спортсменов- занимающихся,</li> <li>- участие в общественных работах,</li> <li>- организация работы по обобщению и внедрению передового опыта работы,</li> <li>- участие в заседаниях и совещаниях</li> </ul>	
	Участие в организации и проведении спортивных мероприятий района	непосредственное участие в судействе спортивных мероприятий	
	Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения		

Размер стимулирующих выплат у заместителя директора не должен превышать 210%.

Водителю МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения		До 20 %
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения		До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30. данного положения		До 100%
	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	- постоянный контроль за техническим состоянием автобуса, - безотлагательное исправление всех поломок, - своевременное прохождение техосмотра	
	Обеспечение безопасной перевозки спортсменов	- инструктирование пассажиров перед каждым маршрутом, - остановки только в местах, предназначенных для стоянок - работа на маршрутах с различными условиями движения	
	Отсутствие обоснованных жалоб	- защита прав ребенка; - отсутствие информации о неправомерных действиях всех сотрудников.	
	За отсутствие ДТП, замечаний	- безаварийный выход на маршрут	
	Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	- заполнение путевых листов, - проверка акта сверки топлива за прошедший месяц, - своевременная сдача документации.	

Размер стимулирующих выплат у водителя не должен превышать 200%.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения		До 20 %
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения		До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения		До 150 %
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Своевременное обнаружение и устранение неисправностей.		
	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году		
	Производит техническое обслуживание согласно правилам эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением всех видов ремонтных и строительных работ (в т. ч. штукатурных, бетонных, плотницких, столярных, слесарных, малярных)		
	Поддерживает нормальную температуру в помещениях, соответствующий температурный режим согласно местным инструкциям по вопросам санитарии и содержания зданий, ведет учет расхода тепловой энергии		

Размер стимулирующих выплат у рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий не должен превышать 210%.

Уборщику служебных помещений МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20 %
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30. данного положения Благоустройство и озеленение помещений школы Проведение генеральных уборок помещений Активное участие в подготовке школы к новому учебному году Оперативное выполнение срочных поручений руководителя	До 30 %

Размер стимулирующих выплат у уборщика служебных помещений не должен превышать 150%.

Сторожу МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20 %
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения Качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей Оперативность выполнения заявок по уведомлению руководителя учреждения и соответствующих структур о технических неполадках Совмещение обязанностей (в летнее время: помочь дворнику в покосе травы и уборке территории, полив цветов и насаждений, помочь в проведении текущего ремонта здания) Проявление инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к своим должностным обязанностям. Оперативное выполнение срочных поручений руководителя	До 30%

Размер стимулирующих выплат у сторожа не должен превышать 150%.

Вахтеру МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20 %
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения Качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей Оперативность выполнения заявок по уведомлению руководителя учреждения и соответствующих структур о технических неполадках Совмещение обязанностей (в летнее время: помочь дворнику в покосе травы и уборке территории, полив цветов и насаждений, помочь в проведении текущего ремонта здания)	До 30%

	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к своим должностным обязанностям.	
	Оперативное выполнение срочных поручений руководителя	

Размер стимулирующих выплат у вахтера не должен превышать 150%.

Дворнику МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения	До 30%
	Благоустройство и озеленение территории школы	
	Проведение генеральных уборок территории	
	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	
	Поддержание закрепленной территории в чистоте в течение рабочего дня	
	Оперативное выполнение срочных поручений руководителя	

Размер стимулирующих выплат у дворника не должен превышать 150%.

Инструктору - методисту МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения	До 50%
	Обеспечение безопасности и профилактика травматизма занимающихся в физкультурно-спортивной организации	
	Проверка исправности оборудования, инвентаря, спортивной техники, его соответствия нормам техники безопасности, принятым в соответствующих видах спорта	
	Контроль недопуска к тренировочным занятиям и соревнованиям занимающихся в физкультурно-спортивной организации, не прошедших врачебного диспансерного обследования, не выполнивших назначенные лечебно-профилактические мероприятия или прибывших на тренировочное мероприятие (сбор) без соответствующей медицинской документации, не получивших разрешения врача к занятиям и соревнованиям после перенесенных травм и заболеваний	
	Проведение инструктажа по технике безопасности среди лиц, занимающихся в секциях и группах, спортсменов, работников физкультурно-спортивной организации	
	Проведение периодического контроля сохранности имущества физкультурно-спортивной организации	

Размер стимулирующих выплат у инструктора - методиста не должен превышать 150%.

Коменданту МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения Регулярный покос газона, разметка футбольного поля ко всем официальным матчам Контроль выполнения санитарных требований и правил противопожарной безопасности Обеспечивает сохранность и содержание в исправном состоянии имущества, находящегося в его ведении Подготовка помещения здания к осенне-зимней эксплуатации Оперативное выполнение срочных поручений руководителя	До 30%

Размер стимулирующих выплат у коменданта не должен превышать 150%.

Подсобному рабочему МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения Качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей Оперативность выполнения заявок по уведомлению руководителя учреждения и соответствующих структур о технических неполадках Совмещение обязанностей (в летнее время: помочь дворнику в покосе травы и уборке территории, полив цветов и насаждений, помочь в проведении текущего ремонта здания) Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к своим должностным обязанностям.	До 35%

Размер стимулирующих выплат у подсобного рабочего не должен превышать 150%.

Водителю льдоуборочной машины МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения соблюдение требований безопасной эксплуатации, пожарной безопасности и внутреннего трудового распорядка в учреждении, а также содержание рабочего места в чистоте и порядке	До 60%

	пополнение системы хладагентом и хладоносителем, заправка компрессоров смазочным маслом	
	принятие мер по предупреждению и локализации аварийных ситуаций, пожаров	
	обеспечение заданных температуры и влажности (если регулируется) в охлаждаемых помещениях	

Размер стимулирующих выплат у водителя льдоуборочной машины не должен превышать 170%.

Машинисту холодильных установок МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения соблюдение требований безопасной эксплуатации, пожарной безопасности и внутреннего трудового распорядка в учреждении, а также содержание рабочего места в чистоте и порядке; пополнение системы хладагентом и хладоносителем, заправка компрессоров смазочным маслом;	До 50%
	принятие мер по предупреждению и локализации аварийных ситуаций, пожаров;	
	обеспечение заданных температуры и влажности (если регулируется) в охлаждаемых помещениях	

Размер стимулирующих выплат у машиниста холодильных установок не должен превышать 150%.

Специалисту по кадрам, делопроизводителю, секретарю руководителя МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения работа со специализированными информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала, при работе с документами организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях оперативное выполнение срочных поручений руководителя	До 80%

Размер стимулирующих выплат у специалиста по кадрам, делопроизводителя, секретаря руководителя не должен превышать 200%.

Главному инженеру МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения осуществляет постоянный контроль за эффективным использованием оборудования, обеспечивая его правильную эксплуатацию о своевременный ремонт	До 30%
	осуществляет контроль за режимами работы технологического оборудования, эффективным и рациональным использованием топливно-энергетических и других ресурсов в производственных процессах	
	руководит работой по разработке перспективных планов технического переоснащения и ремонта учреждения, определению объектов профилактического, текущего и капитального ремонта материальной базы, обеспечивает своевременное составление технической документации на эти работы	
	оперативное выполнение срочных поручений руководителя	

Размер стимулирующих выплат у главного инженера не должен превышать 200%.

Экономисту МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения выполнение работы по формированию, ведению и хранению базы данных экономической информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных	До 100%
	работа со специализированными информационными системами и базами данных по ведению учета, при работе с документами	
	осуществление контроля за исполнением обязательств по договорам, формирование актов выполненных работ	
	разработка мероприятий по обеспечению режима экономии	
	оперативное выполнение срочных поручений руководителя	

Размер стимулирующих выплат у экономиста не должен превышать 150%.

Спортсмену МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20 %
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%

Размер стимулирующих выплат у спортсмена не должен превышать 150%.

Инструктору по спорту МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность п.1.30. данного положения обеспечение безопасности занимающихся при проведении физических и спортивных занятий контроль двигательной деятельности занимающихся, регулирование физической нагрузки занимающихся привлечение населения к выполнению физических упражнений в процессе проведения спортивно-оздоровительного мероприятия оповещение населения о предстоящем спортивно-оздоровительном мероприятии, информирование о проведении спортивно-оздоровительных мероприятий участников и иных заинтересованных лиц	До 75%

Размер стимулирующих выплат у инструктора по спорту не должен превышать 170%.

Инспектору по внедрению норм ГТО МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения организовывает процесс распространения методических и инструктивных материалов по вопросам комплекса ГТО среди организаций, участвующих в реализации комплекса ГТО проводит пропагандистскую и информационную работу, направленную на формирование у населения осознанных потребностей в систематических занятиях физической культурой и спортом, физическом совершенствовании и ведении здорового образа жизни, популяризации участия в мероприятиях по выполнению испытаний (тестов) и нормативов комплекса ГТО оказывает консультационную и методическую помощь населению, физкультурно-спортивным, общественным и иным организациям в подготовке к сдаче нормативов ВФСК ГТО оперативное выполнение срочных поручений руководителя	До 100%

Размер стимулирующих выплат у инспектора по внедрению норм ГТО не должен превышать 200%.

Кассиру - работнику пункта проката МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30. данного положения принимает все меры для обеспечения сохранности вверенных ему денежных средств, документов и предотвращения ущерба бережное отношение к вверенным ему ценностям оперативное выполнение срочных поручений руководителя своевременно сообщает непосредственному руководителю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему ценностей;	До 60%

Размер стимулирующих выплат у кассира – работника пункта проката не должен превышать 150%.

Электрику, слесарю-электрику МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения снабжает поддержание исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования ликвидирует неисправности в работе устройств, их ремонт, монтаж и регулировку осуществляет разборку, ремонт и сборку простых узлов, аппаратов и арматуры электроосвещения с применением простых ручных приспособлений и инструментов оперативное выполнение срочных поручений руководителя	До 30%

Размер стимулирующих выплат у электрика, слесаря-электрика не должен превышать 150%.

Слесарю – сантехнику МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения	До 95%

	обеспечивает исправное состояние, безаварийную и надежную работу обслуживаемых систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, правильную их эксплуатацию, своевременный качественный ремонт	
	выявляет причины преждевременного износа обслуживаемых систем	
	оперативное выполнение срочных поручений руководителя	

Размер стимулирующих выплат у слесаря-сантехника не должен превышать 170%.

Фельдшеру МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва» г.Грайворона могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

1	За непрерывный стаж работы в данном учреждении подпункт 1.7.2 данного положения	До 20%
2	За результаты труда подпункт 1.7.3 данного положения	До 100%
3	Сложность, напряженность подпункт 1.30 данного положения обеспечивает сохранность принятого в пользование оборудования	До 75%
	контролирует состояние здоровья состава инструкторов по спорту, тренеров, оказывает необходимую консультативную квалифицированную помощь	
	организует медицинские обследования занимающихся на этапах спортивной подготовки не реже 2-х раз в год	
	контролирует соответствие требованиям санитарно-гигиенических норм мест проведения тренировочных занятий и соревнований	

Размер стимулирующих выплат у фельдшера не должен превышать 170%.