



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОРОД БИРЮЧ

« 11 » апреля 2017 г.

№ 50

### Об утверждении Положения об оплате труда работников физкультурно-спортивных организаций Красногвардейского района Белгородской области

В целях исполнения постановления Правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций» администрация района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников физкультурно-спортивных организаций Красногвардейского района Белгородской области (далее – Положение, прилагается).

2. Управлению финансов и бюджетной политики администрации района (Назаренко С.В.) осуществлять финансирование оплаты труда работников физкультурно-спортивных организаций Красногвардейского района в соответствии с настоящим постановлением в пределах средств, предусмотренных на очередной финансовый год.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальной политике – начальника управления физической культуры и спорта Лихолетова В.Е.

Глава администрации  
Красногвардейского района



О.П. Шаполов

**Приложение № 1**  
**Утверждено**  
**постановлением администрации**  
**Красногвардейского района**  
**от 11 апреля 2017 года № 50**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗКУЛЬТУРНО-**  
**СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА**  
**БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников физкультурно-спортивных организаций Красногвардейского района Белгородской области (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Белгородской области от 25 февраля 2013 года № 57-пп «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей казенных, бюджетных и автономных учреждений области и средней заработной платы работников учреждений», Приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников физкультурно-спортивных организаций, финансируемых за счет средств бюджета Красногвардейского района Белгородской области и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей физкультурно-спортивных организаций Красногвардейского района Белгородской области.

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

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

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

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

Оплата труда работников организаций осуществляется за счет средств бюджета Красногвардейского района Белгородской области (субсидий) 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, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, 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 специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

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

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

ГН - гарантированные надбавки;

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 отдельно по каждой из должностей.

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

2.7. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание муниципальной услуги, рассчитанных в соответствии с Положением о формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в отношении муниципальных учреждений Красногвардейского района Белгородской области и о финансовом обеспечении выполнения муниципального задания, утвержденным постановлением администрации Красногвардейского района Белгородской области от 01 октября 2015 года № 108 «О порядке формирования муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в отношении муниципальных учреждений Красногвардейского района и о финансовом обеспечении выполнения муниципального задания».

2.8. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств районного бюджета.

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

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

где:

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

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

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

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

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников организации в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе.

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

2.10. Ежегодно на начало календарного года руководитель организации утверждает тарификационные списки работников, согласованные с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

3.1. 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.

3.2. Размеры базовых должностных окладов специалистов организаций, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (в отношении руководителя организации - правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации) на основании приложения № 1 к настоящему Положению.

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

3.4. Базовые должностные оклады работников организаций устанавливаются в зависимости от профессиональной группы по занимаемой должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с законодательством в сфере физической культуры и спорта, а также в соответствии с установленным порядком аттестации работников организаций.

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

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

3.6. 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 доплат и надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

4.2. Показатели и порядок отнесения спортивных сооружений, являющихся структурными подразделениями организаций, к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.3. Группа по оплате труда руководителей спортивных организаций устанавливается не чаще одного раза в год органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

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

4.5. Установление объемных показателей для отнесения организации к одной из четырех групп по оплате труда руководителей подлежит обязательному согласованию с органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта.

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

4.7. Группа по оплате труда для руководящих работников организаций устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов согласно таблице № 1.

Таблица № 1

#### **Группы по оплате труда руководителей организаций**

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

4.12. Должностные оклады руководящих работников организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации согласно таблице № 2.

### Должностные оклады руководителей организации

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	Директор физкультурно-спортивной организации (центра спортивной подготовки):				
	- высшей квалификационной категории;	13656	12356	11444	10663
	- I квалификационной категории	12356	11444	10663	9884
	Заместитель директора:				
	- высшей квалификационной категории;	10274	9235	8583	8063
	- I квалификационной категории	9235	8583	8063	7413
	Главный бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер:				
	- имеющий высшее профессиональное образование;	10274	9235	8583	8063
	- имеющий среднее профессиональное образование	9235	8583	8063	7413
	Заведующий объектом спорта (спортивным сооружением):				
	- высшей квалификационной категории;	9235	8583	8063	7413
	- I квалификационной категории	8583	8063	7413	6763

#### Примечания к таблице № 3:

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

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

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

## **5. Размеры, порядок и условия установления работникам организаций гарантированных надбавок и доплат**

Гарантированные доплаты устанавливаются работникам организаций за выполнение дополнительной работы в организации, не входящей в круг основных трудовых (должностных) обязанностей, в процентах от базового должностного оклада.

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

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

6.2. Работникам организации могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

6.3. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

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



базового должностного оклада.

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

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

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

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

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

6.8. 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.

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

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

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

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

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

7.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

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

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

7.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется:

- структурных подразделений физкультурно-спортивных организаций, финансируемых за счет средств приносящей доход деятельности, – в размере 100 – 120 процентов от базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам;

7.6. 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.

7.7. Выплата стимулирующего характера за результаты труда.

Выплата стимулирующего характера за результаты труда производится с учетом специфики, объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом руководителя организации на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации.

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

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

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

- премия по итогам работы за период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников организации. В организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год;

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

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

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

8.3. 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, управления физической культуры и спорта Белгородской области, Почетной грамотой администрации района, Благодарственным письмом, Благодарностью главы администрации района, Почетной грамотой управления физической культуры и спорта администрации Красногвардейского района.

8.4. 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).

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

8.6. Премирование руководителей организаций производится по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации.

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

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

8.9. Размеры премирования работников организаций согласовываются с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

**Приложение № 2**  
**Утверждено**  
**постановлением администрации**  
**Красногвардейского района**  
от 11 апреля 2017 года № 50

**Размеры базовых должностных окладов**  
**работников физкультурно-спортивных организаций**

№ п/п	Наименование должностей работников организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1.	Административный персонал	
1.1	<p>Руководитель структурного подразделения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию;</li> <li>- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию;</li> <li>- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию;</li> <li>- в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию;</li> <li>- в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию</li> </ul>	<p style="text-align: center;">5632</p> <p style="text-align: center;">6130</p> <p style="text-align: center;">6626</p> <p style="text-align: center;">7146</p> <p style="text-align: center;">7697</p>

1.2	Заведующий хозяйством	5632
1.3	Заведующий производством (шеф-повар):	
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;	5984
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку;	6350
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	6626
1.4	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	6905
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	7466
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	8053
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	8673
1.5	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	
	- без категории;	7466
	- имеющий I квалификационную категорию;	8053
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8673
2.	Специалисты, служащие и вспомогательный персонал	
2.1	Инструктор по адаптивной физической культуре:	
	- без квалификационной категории и не имеющий высшего профессионального образования;	6251
	- без квалификационной категории и имеющий высшее профессиональное образование;	6856
	- имеющий I квалификационную категорию;	7400
	- имеющий высшую квалификационную категорию	7973

2.2	<p>Инструктор по спорту:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- без квалификационной категории и не имеющий высшего профессионального образования;</li> <li>- без квалификационной категории и имеющий высшее профессиональное образование;</li> <li>- имеющий I квалификационную категорию;</li> <li>- имеющий высшую квалификационную категорию</li> </ul>	<p>6251</p> <p>6856</p> <p>7400</p> <p>7973</p>
2.3	<p>Инструктор-методист по адаптивной физической культуре:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- без квалификационной категории;</li> <li>- имеющий II квалификационную категорию;</li> <li>- имеющий I квалификационную категорию;</li> <li>- имеющий высшую квалификационную категорию</li> </ul>	<p>6856</p> <p>7400</p> <p>7973</p> <p>8579</p>
2.4	<p>Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- без квалификационной категории;</li> <li>- имеющий II квалификационную категорию;</li> <li>- имеющий I квалификационную категорию;</li> <li>- имеющий высшую квалификационную категорию</li> </ul>	<p>6856</p> <p>7400</p> <p>7973</p> <p>8579</p>
2.5	<p>Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- без квалификационной категории;</li> <li>- имеющий II квалификационную категорию;</li> <li>- имеющий I квалификационную категорию;</li> <li>- имеющий высшую квалификационную категорию</li> </ul>	<p>6856</p> <p>7400</p> <p>7973</p> <p>8579</p>
2.6	<p>Тренер:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- без квалификационной категории;</li> <li>- имеющий II квалификационную категорию;</li> <li>- имеющий I квалификационную категорию;</li> </ul>	<p>6856</p> <p>7400</p> <p>7973</p>



	- имеющий высшую квалификационную категорию	8579
2.7	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	6856 7400 7973 8579
2.8	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	6856 7400 7973 8579
2.9	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	6856 7400 7973 8579
2.10	Старший тренер: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	6856 7400 7973 8579
2.11	Главный тренер: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию;	7380 7966 8583

	- имеющий высшую квалификационную категорию	9235
2.12	Аналитик (по виду или группе видов спорта): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	6856 7400 7973 8579
2.13	Спортсмен	7466
2.14	Спортсмен-ведущий	7466
2.15	Спортсмен-инструктор	7466
2.16	Специалист по подготовке спортивного инвентаря: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	5632 5875 6908
2.17	Медицинская сестра (брат) по массажу: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	5632 5740 6013 6289
2.18	Дежурный по общежитию: - при работе в общежитиях коридорного типа; - при работе в общежитиях секционного и квартирного типа	5632 5740
2.19	Диспетчер	5632
2.20	Старший диспетчер	5640
2.21	Инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	5632
2.22	Старший инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	5640
2.23	Бухгалтер:	

	- без квалификационной категории;	5632
	- имеющий II квалификационную категорию;	6182
	- имеющий I квалификационную категорию	6908
2.24	Бухгалтер (ревизор):	
	- без квалификационной категории;	5632
	- имеющий II квалификационную категорию;	6182
	- имеющий I квалификационную категорию	6908
2.25	Экономист:	
	- без квалификационной категории;	5632
	- имеющий II квалификационную категорию;	6182
	- имеющий I квалификационную категорию	6908
2.26	Техник:	
	- без квалификационной категории;	5632
	- имеющий II квалификационную категорию;	6240
	- имеющий I квалификационную категорию	6943
2.27	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники:	
	- без квалификационной категории;	5632
	- имеющий II квалификационную категорию;	6240
	- имеющий I квалификационную категорию	6943
2.28	Инженер:	
	- без квалификационной категории;	5632
	- имеющий II квалификационную категорию;	6182
	- имеющий I квалификационную категорию	6908
2.29	Механик:	
	- без квалификационной категории;	5632
	- имеющий II квалификационную категорию;	5740

	- имеющий I квалификационную категорию	6289
2.30	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	5632 6010 6908
2.31	Ведущий юрисконсульт	7466
2.32	Аккомпаниатор	5632
2.33	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	5731 6599 8053
2.34	Хореограф: - имеющий среднее специальное образование; - имеющий высшее профессиональное образование	6289 6908
2.35	Документовед: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	5632 5945 6908
2.36	Специалист по кадрам	6130
2.37	Специалист (в том числе: технический, менеджер, по охране труда, по закупкам и др.): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	5632 5945 6908
2.38	Сурдопереводчик: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию;	5632 6182

	- имеющий I квалификационную категорию	6908
2.39	Врач (по спортивной медицине): - без квалификации; - имеющие II квалификационную категорию; - имеющие I квалификационную категорию; - имеющие высшую квалификационную категорию	6908 7466 8053 8673
2.40	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре: - без квалификации; - имеющие II квалификационную категорию; - имеющие I квалификационную категорию; - имеющие высшую квалификационную категорию	5632 5740 6013 6289
2.41	Фельдшер: - без квалификации; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	5632 5740 6289 6908
2.42	Администратор	5632
2.43	Старший администратор	5740
3.	Технические исполнители и обслуживающий персонал	
3.1	Делопроизводитель	5632
3.2	Секретарь	5632
3.3	Кассир	5632
3.4	Старший кассир	5740
3.5	Калькулятор	5632
3.6	Комендант: - имеющий среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев;	5632

	- имеющий начальное профессиональное образование	5740
3.7	Дежурный (по выдаче справок, спортивному залу, этажу гостиницы, комнате отдыха, общежитию и др.)	5632
3.8	Водитель автобуса	5928
3.9	Водитель автомобиля	5654
3.10	Водитель транспортно-уборочной машины	5632
3.11	Гардеробщик	5632
3.12	Горничная	5632
3.13	Грузчик	5632
3.14	Дворник	5632
3.15	Дезинфектор	5632
3.16	Кладовщик	
3.17	Механик по техническим видам спорта	5632
3.18	Электрогазосварщик	5632
3.19	Плотник	5632
3.20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5632
3.21	Слесарь-сантехник	5632
3.22	Слесарь-электрик	5632
3.23	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	5632
3.24	Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря	5632
3.25	Сторож	5632
3.26	Уборщик служебных помещений	5632
3.27	Уборщик территорий	5632
3.28	Вахтер	5632
3.29	Лаборант химического анализа	5632

3.30	Аппаратчик химводоочистки	5632
------	---------------------------	------

Примечание:

Базовый должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной части на момент окончания срока действия категории устанавливается в размере базового должностного оклада в соответствии с отнесением организации к группе по оплате труда.

Работники, занимающие должности специалистов (бухгалтер, бухгалтер (ревизор), экономист, техник, инженер, юрисконсульт, программист, документовед и т.д.), не подлежат процедуре аттестации, за исключением специалистов, подлежащих аттестации в соответствии с порядком аттестации работников физкультурно-спортивных организаций Белгородской области. Категории и должностной оклад специалистам, не подлежащим аттестации, устанавливается приказом руководителя в соответствии с квалификационными требованиями, утвержденными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом уровня образования и стажа работы.

**Приложение № 3**  
**Утверждено**  
**постановлением администрации**  
**Красногвардейского района**  
**от 11 апреля 2017 года № 50**

**Показатели и порядок**  
**отнесения спортивных сооружений**  
**(объектов спорта) к группам по оплате труда руководителей**

1.1. Спортивные сооружения (объекты спорта) относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от пропускной способности, режима эксплуатации, трудоемкости обслуживания и наличия мест для зрителей. Группа по оплате труда устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям (таблица № 1).

Таблица № 1

**Группы по оплате труда руководителей спортивных сооружений**

Группа по оплате труда	Количество баллов
I	свыше 200
II	свыше 175 до 200
III	свыше 150 до 175
IV	свыше 125 до 150
V	свыше 100 до 125
VI	свыше 75 до 100
VII	свыше 50 до 75

Оценка в баллах каждого спортивного элемента (типа спортивного сооружения) определяется по следующим показателям:

- за единицу единовременной пропускной способности открытого спортивного сооружения начисляется 0,15 балла, крытого - 0,2 балла;
- за каждого работающего по его обслуживанию - 1 балл;
- за определенное количество мест на трибунах баллы начисляются в



порядке, определяемом областным органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта.

Количество баллов, присваиваемое конкретному типу спортивного сооружения, а также тип спортивного сооружения определяются областным органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта.

1.2. Бассейны, спортивные залы оцениваются в баллах согласно таблице № 2.

Таблица № 2

### Показатели оценки бассейнов, спортивных залов

Площадь спортивных сооружений основного назначения, кв. метров	Количество баллов и типы спортсооружений	
	Крытый бассейн	Спортивный зал
до 50	4	2
50 - 100	8	5
101 - 200	16	10
201 - 300	24	15
301 - 400	32	20
401 - 500	40	25
501 - 600	47	30
601 - 700	54	34
701 - 800	61	38
801 - 900	63	42

Оценка в баллах определена для спортивных залов, имеющих деревянное покрытие.

Для залов со стационарным синтетическим покрытием применяются следующие коэффициенты:

- рулонные и ворсовые – 1,1;
- «Физпол», «Регупол» с верхним слоем – 1,3;
- «Полиграсс», «Астотурф» – 1,5.

1.3. Места для зрителей на трибунах оцениваются в баллах согласно таблице № 3.

Таблица № 3

**Показатели оценки зрительских мест**

Количество мест для зрителей	Количество баллов	
	Трибуны на открытых сооружениях	Места для зрителей в крытых сооружениях
до 500	1	5