

Утверждаю:
Директор МБУ ДО ДЮСШ №2

Захарова

А.Н. Захарова

«29» декабря

2017 г.



**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа №2**

(новая редакция)

г. Нижний Новгород

2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства спорта РФ от 30.08.2013 г. № 694 «Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта прыжки на батуте», приказом Министерства спорта РФ от 20.11.2014 г. № 928 «Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта эстетическая гимнастика», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, нормативными правовыми актами Нижегородской области, постановлением и.о. главы администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода" и постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 05.05.2014 № 1601 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных и бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной сферы города Нижнего Новгорода – детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских центров и дворцов спорта» (с изменениями и дополнениями от 18.09.2014 г., 06.10.2014 г., 24.11.2014 г., 31.12.2014 г., 08.04.2015 г., 20.06.2017 г., 30.08.2017 г.).

1.2. Система оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ №2 (далее – учреждение) устанавливается в целях создания необходимых условий для определения учреждением заработной платы работников, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их стимулирования.

1.3. Система оплаты труда работников, принятая в учреждении, должна служить целям эффективной организации труда и обеспечивать обоснованные соотношения в уровнях оплаты труда различных категорий работников в зависимости от меры и качества труда в целях повышения эффективности работы учреждения, способствовать повышению уровня заработной платы работников учреждения; мотивации работников к достижению качественных результатов труда, создавать условия для улучшения кадровой обеспеченности учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях города Нижнего Новгорода, установленных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода;

рекомендаций Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

мнения соответствующих профсоюзов в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников определяется учреждением, исходя из установленных для работника:

минимального оклада, минимальной ставки заработной платы;

повышающих коэффициентов, применяемых к размерам минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

надбавки за специализацию;

персональных надбавок за уровень образования, квалификационную категорию, за звание, стаж;

объемов учебной нагрузки;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплат компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплат стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.7. Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$$ОТ = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = БО + НС + \sum ПН$$

$$БО = МО \times К, \text{ где}$$

ОТ - оплата труда,

ДО - должностной оклад,

СВ - выплаты стимулирующего характера,

КВ - выплаты компенсационного характера,

БО – базовый оклад,

МО - минимальный оклад,

$\sum ПН$ – сумма персональных надбавок: за квалификационную категорию, за уровень образования, звание, стаж,

К - повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии),

НС – надбавка за специализацию.

1.8. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по следующей формуле:

$$ОТ = С \times О/Н + СВ + КВ$$

$$С = БС + НС + аПН$$

$$БС = МС \times К, \text{ где}$$

ОТ – оплата труда,

С - ставка заработной платы,

О – объем учебной нагрузки,

Н - норма часов за ставку,

СВ - выплаты стимулирующего характера,

КВ - выплаты компенсационного характера,

БС – базовая ставка,

МС - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности,

К – повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии),

НС – надбавка за специализацию,

аПН – сумма персональных надбавок: за квалификационную категорию, за уровень образования, звание, стаж.

1.9. Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем с целью обеспечения безопасных условий и охраны труда в случаях выполнения работы в особых условиях (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда), а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни). Выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях устанавливаются работникам по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством о труде и об охране труда, и отражаются в трудовом договоре работника.

1.10. Выплаты стимулирующего характера направлены на поощрение за выполненную работу, а также на стимулирование работника к качественному результату труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом качества выполняемой им работы, результативности деятельности, а также непосредственный вклад в реализацию целей, задач и выполнение функций учреждения.

1.11. Все штатные должности работников учреждения включаются в штатное расписание и подразделяются на руководителей, основной персонал, непосредственно обеспечивающий выполнение основных функций учреждения, и вспомогательный персонал, включающий должности работников физической культуры и спорта, должности медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевые профессии рабочих.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников отдельных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.2. ПКГ должностей работников образования:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников составляет 7 884 рубль.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 1:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования	Коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень инструктор-методист; тренер-преподаватель; педагог дополнительного образования	1,11
3 квалификационный уровень педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования	1,17

2.1.3. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта: размер минимального оклада составляет по ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

первого уровня - 3715 рублей;

второго уровня - 4809 рублей .

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 2:

Таблица 2

Квалификационные уровни, должности	Коэффициент
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,01 - 1,2
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,01 - 1,2
3 квалификационный уровень	1,21 - 1,47

2.1.4. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников приведены в таблице 3:

Таблица 3

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер окладов	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
1.1.	1 квалификационный уровень	7742	
1.2.	2 квалификационный уровень		1,10

1.3.	3 квалификационный уровень		1,15
1.4.	4 квалификационный уровень		1,17
1.5.	5 квалификационный уровень		1,24
2.	ПКГ «Врачи и провизоры»:		
2.1.	1 квалификационный уровень	9487	
2.2.	2 квалификационный уровень	10484	
2.3.	3 квалификационный уровень		1,02
2.4.	4 квалификационный уровень		1,06
<p>Медицинская сестра – «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 3 квалификационный уровень. Врач – «Врачи и провизоры» 2 квалификационный уровень.</p>			

2.1.5. ПКГ «Общепромышленные должности служащих».

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» составляет 3715 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 4:

Таблица 4

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	до 1,1

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» составляет 3894 рубля.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 5:

Таблица 5

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	до 1,11
3 квалификационный уровень	до 1,81
4 квалификационный уровень	до 2,07
5 квалификационный уровень	до 2,15

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» составляет 5026 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 6:

Таблица 6

Квалификационные уровни	Коэффициент

1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	до 1,15
3 квалификационный уровень	до 1,39
4 квалификационный уровень	до 1,66
5 квалификационный уровень	до 2,08

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» составляет 8009 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 7:

Таблица 7

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	до 1,26
3 квалификационный уровень	до 1,5

2.1.6. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих».

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» составляет 3572 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от профессии приведены в таблице 8:

Таблица 8

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	до 1,04
3 квалификационный разряд	до 1,09
2 квалификационный уровень	до 1,14

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» составляет 4079 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии приведены в таблице 9:

Таблица 9

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	до 1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	до 1,23
7 квалификационный разряд	до 1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	до 1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

2.1.7. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.8. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается директором учреждения в отношении конкретного работника.

2.1.9. Индексация заработной платы работников учреждений устанавливается муниципальными правовыми актами города Нижнего Новгорода как при формировании бюджета города на очередной финансовый год, так и в течение года.

2.1.10. Настоящим Положением устанавливается надбавка за специализацию в размере 15 процентов к базовой окладу (базовой ставке заработной платы). Данные выплаты производятся основному персоналу и специалистам отделений, имеющих статус «специализированное».

2.2. Настоящим Положением в учреждении устанавливаются следующие персональные надбавки:

- за уровень образования;
- за квалификационную категорию;
- за звание;
- за стаж.

Персональные надбавки работникам учреждений (за исключением работников категории «руководители») рассчитываются от базового оклада (базовой ставки заработной платы).

2.2.1. За уровень образования.

Уровень образования работников определяется на основании дипломов и других документов государственного образца о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Действующие тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений физической культуры и спорта Российской Федерации предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

С учетом этого рекомендуется тренерам-преподавателям, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливать как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а тренерам-преподавателям и другим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников документа государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им устанавливается должностной оклад (ставка заработной платы) как для работников, имеющих специальную подготовку.

Размеры выплат приведены в таблице 10:

Таблица 10

Наименование выплаты	Основание для повышения величины должностного оклада	Размер выплаты в процентах
уровень образования	Высшее профессиональное образование	До 20
	Среднее специальное образование	До 10

2.2.2. За квалификационную категорию.

Размеры данных выплат приведены в таблице 11:

Таблица 11

Наименование выплаты	Основание для повышения величины должностного оклада	Размер выплаты в процентах
квалификационная категория	Квалификационная категория:	
	вторая категория	до 10
	первая категория	до 20
	высшая категория	до 30

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений с учетом требований к результатам их работы.

Персональная надбавка за квалификационную категорию сохраняется на срок до одного года педагогическим работникам по истечению срока действия квалификационной категории по следующим основаниям:

- в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода,

- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью; из отпуска длительностью до одного года; из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории,

- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения,

- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях Российской Федерации», остался один год и менее.

2.2.3. За звание.

Данные выплаты производятся работникам, имеющим почетное, спортивное звание, ученую степень, ученое звание:

работникам, имеющим государственные награды, связанные со спортивной или профессиональной деятельностью, почетные звания «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Заслуженный» - до 20 процентов;

работникам учреждений, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - до 15 процентов, знаком «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник образования» - до 10 процентов; имеющим спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер СССР» - до 15 процентов, «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР» - до 10 процентов;

кандидатам наук, доцентам по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин) - до 20 процентов;

докторам наук, профессорам по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин) - до 50 процентов.

Работникам, имеющим почетное, спортивное звание, ученую степень и ученое звание, повышение базового оклада (базовой ставки заработной платы) производится по выбору работника по одному из оснований.

Спортсменам-инструкторам устанавливаются персональные надбавки за спортивный разряд, спортивные звания. Размеры персональных надбавок спортсменам-инструкторам приведены в таблице 11а:

Таблица 11а

Спортивный разряд, звание	Размер выплаты в процентах
Кандидат в мастера спорта	до 10
Мастер спорта	до 20
Мастер спорта международного класса, гроссмейстер	до 30
Заслуженный мастер спорта	до 50

2.2.4. За стаж.

В стаж, дающий право на установление персональной надбавки за стаж, включается:

Для педагогических работников – время работы на руководящих, педагогических, методических должностях в органах управления физической культурой и спортом, органах управления образованием, в образовательных учреждениях, независимо от их вида, типа, организационно-правовой формы и ведомственной принадлежности.

Для специалистов, рабочих, служащих – общий стаж работы в должностях, включенных в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Основным документом для определения продолжительности стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании официальных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и другие подтверждающие документы). Справки о работе

должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности работника и времени работы в данной должности, о дате выдачи справки, а также ссылки на непосредственные подтверждающие документы, на основании которых выдана справка о работе.

Решение о включении периодов работы, не отраженных в трудовой книжке работника, в стаж для установления персональной надбавки за стаж принимается специальной комиссией, создаваемой в учреждении, и утверждается приказом директора учреждения.

Размеры персональной надбавки за стаж работы приведены в таблице 12:

Таблица 12

Наименование выплаты	Продолжительность стажа	Размер выплаты в процентах
Персональная надбавка за стаж	от 2 до 5 лет	до 5
	от 5 до 10 лет	до 10
	от 10 до 15 лет	до 15
	более 15 лет	до 20

2.3. Компенсационные выплаты:

2.3.1. Настоящим Положением в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, установленным перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях города Нижнего Новгорода.

2.3.4. При введении системы оплаты труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12 процентов от установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.7. При выплатах за работу в ночное время каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 20 процентов.

2.3.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.3.9. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.10. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются трудовым договором.

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

2.3.12. Работникам учреждения, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии, устанавливаются компенсационные выплаты в размере 20 процентов.

2.4. Стимулирующие выплаты:

2.4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда работников за счет всех финансовых источников учреждения.

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом качества выполняемой им работы, результативности деятельности и настоящего Положения.

2.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам (базовым ставкам заработной платы) работников, за исключением работников категории «руководители».

2.4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

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

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

качественную подготовку обучающихся;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.4.5. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работы;

выплаты за высокие результаты работы;

премиальные выплаты.

Работникам учреждения, относящимся к основному персоналу (ПКГ должностей работников образования), работникам физической культуры и спорта, медицинским и фармацевтическим работникам, а также специалистам, относящимся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются все виды указанных стимулирующих выплат.

Работникам, относящимся к работникам ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, устанавливаются премиальные выплаты.

2.4.6. Особенности установления выплат за сложность, напряженность и интенсивность работы.

2.4.6.1. Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работы тренерам-преподавателям устанавливаются из расчета за одного обучающегося с учетом обоснованных критериев, позволяющих оценить результативность, качество работы, а также сложность, напряженность и интенсивность его профессиональной деятельности.

Основные критерии для оценки показателей сложности, напряженности и интенсивности профессиональной деятельности тренеров-преподавателей представлены в таблице № 13.

Таблица № 13

Этап обучения	Критерии оценки сложности, напряженности и интенсивности труда тренеров-преподавателей с обучающимися
Спортивно-оздоровительный	сохранность контингента
Начальная подготовка 1-го года	обучающихся, посещаемость

обучения	
Начальная подготовка 2-го и 3-го года обучения	сохранность контингента обучающихся, посещаемость, участие в спортивно-массовых мероприятиях, успешное, качественное освоение образовательных программ
Тренировочный этап 1-го года обучения	участие в спортивно-массовых мероприятиях, участие в официальных соревнованиях муниципального образования, субъекта Российской Федерации, выполнение массовых спортивных разрядов, качественное освоение образовательных программ, успешное выполнение контрольных испытаний
Тренировочный этап 2-го года обучения	участие в соревнованиях муниципального образования, субъекта Российской Федерации, выполнение массовых разрядов, качественное освоение образовательных программ, успешное выполнение контрольных испытаний
Тренировочный этап 3-4-го года обучения	успешное выполнение контрольных испытаний, успешное выступление в официальных соревнованиях муниципального образования, субъекта Российской Федерации, участие в официальных соревнованиях округа, в официальных Всероссийских соревнованиях, положительная динамика роста спортивных результатов, положительная динамика выполнения спортивных разрядов
Тренировочный этап 5-го года обучения	успешное выступление в официальных соревнованиях субъекта Российской Федерации, округа, в официальных Всероссийских соревнованиях, положительная динамика роста спортивных результатов, положительная динамика выполнения спортивных разрядов
Этап совершенствования спортивного мастерства	успешное выступление в официальных соревнованиях субъекта Российской Федерации, округа, в официальных Всероссийских соревнованиях, положительная динамика роста спортивных результатов, положительная динамика выполнения спортивных разрядов, (не ниже 1 разряда)

	на начало этапа спортивного совершенствования для игровых видов спорта и не ниже КМС для всех остальных видов спорта)
Этап высшего спортивного мастерства (весь период обучения)	успешное выступление в официальных Всероссийских и Международных соревнованиях, принадлежность к основному составу сборной Российской Федерации либо в качестве кандидатов сборной. Положительная динамика роста спортивных результатов, стабильность выступлений в официальных Всероссийских соревнованиях и (или) на международной арене

Размер выплат стимулирующего характера за сложность, напряженность и интенсивность труда тренеров-преподавателей определяется в процентном отношении к базовой ставке заработной платы. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Размеры стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность на спортивно-оздоровительном и начальном этапе подготовки при организации тренировочного процесса по дополнительным общеобразовательным программам представлены в таблице № 14.1.

Таблица № 14.1

№	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Максимальная наполняемость групп	Стимулирующие выплаты (в % от базовой ставки заработной платы за одного обучающегося)
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	25	до 2,2 (для отделений, имеющих специализацию – 1,0)
2.	Начальный	первого года	25	до 3
		свыше года	20	до 5

Размеры стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность на спортивно-оздоровительном и начальном этапе подготовки при организации тренировочного процесса по программам спортивной подготовки представлены в таблице № 14.2.

Таблица № 14.2

№	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп	Стимулирующие выплаты (в % от базовой ставки заработной платы)
---	-----------------	-----------------------	---------------------------------	--

				платы за одного обучающегося)
1. Программа спортивной подготовки по виду спорта эстетическая гимнастика				
1.1	Начальный	1 года	15	до 3
		2-3 года	15	до 5
2. Программа спортивной подготовки по виду спорта прыжки на батуте				
2.1	Начальный	1 года	8-10	до 3
		2-3 года	8-10	до 5

Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность тренерам-преподавателям, осуществляющим набор в спортивно-оздоровительные группы и группы начального этапа первого года обучения, устанавливаются после утверждения списочного состава таких групп приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты за интенсивность тренерам-преподавателям в спортивно-оздоровительных группах могут повышаться на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера. Повышение на 0,5 процента производится при условии сохранности контингента обучающихся не менее 50 процентов от численного состава группы и не более двух раз за весь период обучения.

Максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 25 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности во время проведения занятий.

Возраст обучающихся в спортивно-оздоровительных группах – 4-17 лет. Минимальный возраст обучающихся определяется учреждением с учетом требований действующего законодательства. Максимальный возраст обучающихся в учреждении составляет 18 лет, для учащейся молодежи – 21 год.

Размеры стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность тренерам-преподавателям на тренировочном этапе и этапах совершенствования спортивного мастерства при организации тренировочного процесса по дополнительным общеобразовательным программам приведены в таблице 15.1:

Таблица 15.1

Этапы подготовки	Год обучения	Стимулирующие выплаты тренерам-преподавателям за одного обучающегося (в % от базовой ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Тренировочный (этап спортивной специализации)	1-2 год обучения	до 9	до 8	до 7
	свыше 2 лет	до 15	до 13	до 11
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	до 24	до 21	до 18
	свыше года	до 39	до 34	до 29

Размеры стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность тренерам-преподавателям на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства при

организации тренировочного процесса по программам спортивной подготовки приведены в таблице 15.2:

Таблица 15.2

№	Этап подготовки	Год обучения	Минимальная наполняемость групп	Стимулирующие выплаты (в % от базовой ставки заработной платы за одного обучающегося)
1. Программа спортивной подготовки по виду спорта эстетическая гимнастика				
1.1	Тренировочный (этап спортивной специализации)	1-2 год	8	до 7
		3-5 года	8	до 11
1.2	Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	8	до 18
		свыше года	8	до 29
1.3	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	6	до 35
2. Программа спортивной подготовки по виду спорта прыжки на батуте				
2.1	Тренировочный (этап спортивной специализации)	1-2 год	4-10	до 7
		3-5 года	4-10	до 11
2.2	Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	3-6	до 18
		свыше года	3-6	до 29
2.3	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	3-4	до 35

Стимулирующая выплата за одного обучающегося не выплачивается тренеру-преподавателю за обучающегося, отсутствующего на занятиях в течение 1 месяца и более.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта – все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых;

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

III группа видов спорта – все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства – 8 человек; совершенствования спортивного мастерства -

12 человек; тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

В случаях объединения групп, при соблюдении возрастных ограничений и разницы спортивных разрядов, начисление заработной платы тренеру-преподавателю производится по наибольшему объему учебной нагрузки одной из объединяемых групп.

В видах спорта, включенных в первую группу, кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться дополнительные тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии одновременной работы. Оплата труда дополнительного тренера не может превышать 50 процентов от размера оплаты труда основного тренера-преподавателя за отработанное время.

Для проведения занятий на всех этапах спортивной подготовки по виду спорта эстетическая гимнастика, кроме основного тренера (тренера-преподавателя) допускается привлечение дополнительно второго тренера (тренера-преподавателя) по общефизической и специальной физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Оплата труда дополнительного тренера не может превышать 50 процентов от размера оплаты труда основного тренера-преподавателя за отработанное время. Кроме второго тренера к работе со спортсменами могут привлекаться и другие специалисты (хореографы, акробаты, преподаватели танцев, аккомпаниаторы, звукорежиссеры).

Для проведения занятий по программе спортивной подготовки по виду спорта прыжки на батуте на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера (тренера-преподавателя) допускается привлечение дополнительно второго тренера (тренера-преподавателя) по общефизической и специальной физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Оплата труда дополнительного тренера не может превышать 50 процентов от размера оплаты труда основного тренера-преподавателя за отработанное время.

Установленный в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный программами по видам спорта, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов по согласованию с директором профильного департамента.

Допускается увеличение в 1,5 раза количественного состава групп высшего спортивного мастерства в командных игровых видах спорта и в видах спорта, в которых программой соревнований предусмотрены групповые выступления в составе группы не менее 6 человек.

При определении размера стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность в группах одного этапа подготовки, с одинаковой педагогической нагрузкой, не допускается установление различных размеров таких выплат за одного занимающегося.

Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда за одного обучающегося устанавливаются для тренеров-преподавателей на начало учебного года и действуют в течение года.

2.4.6.2. Особенности установления стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность работы старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам.

Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда работникам, занимающим должности старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, устанавливаются с учетом обоснованных критериев оценки их профессиональной деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера за сложность, напряженность и интенсивность труда старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов определяется в процентном отношении к базовой ставке заработной платы. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Перечень критериев для оценки сложности, напряженности и интенсивности труда для старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов с указанием размеров выплат приведены в таблице № 16.

Таблица № 16

Критерии оценки сложности, напряженности и интенсивности труда старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов	Размер стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность (в % от базовой ставки)
Участие в разработке образовательных программ реализуемых в учреждении, участие в разработке изменений и дополнений в образовательные программы по видам спорта, реализуемых в учреждении	До 10
Оперативное и результативное выполнение особо важных работ обеспечивающих основную деятельность учреждения	До 30
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение эффективности работы учреждения, повышение конкурентоспособности учреждения среди населения	До 20
Подготовка, качественное и эффективное проведение плановых мероприятий учреждения	До 5
Качественное оформление и регулярное обновление наглядных пособий, информационных стендов	До 10
Участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	До 5

Стимулирующие выплаты для старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов устанавливаются на начало учебного года и могут пересматриваться не более двух раз в течение года.

2.4.6.3. Порядок установления стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность.

2.4.6.3.1. Для установления стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность работникам учреждения приказом руководителя

учреждения создается комиссия, действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным актом учреждения (далее - Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

2.4.6.3.2. Перечень критериев и показателей оценки сложности, напряженности и интенсивности профессиональной деятельности работников, установленных в учреждении и утвержденных настоящим Положением, является основанием для Комиссии в отношении установления стимулирующих выплат.

Сроки рассмотрения вопросов установления стимулирующих выплат, а также их отмены или снижения устанавливаются Положением о Комиссии.

2.4.6.3.3. Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность устанавливаются по результатам оценки утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет комиссия по установлению стимулирующих выплат, созданная для этих целей приказом директора учреждения. Каждый работник, в том числе и совместитель, представляет в комиссию отчет о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

2.4.6.3.4. Комиссия вправе принять решение о снижении стимулирующих выплат либо их отмене в порядке, предусмотренном Положением о Комиссии.

2.4.6.3.4. На основании решения Комиссии размеры стимулирующих выплат, размеры снижения ранее установленных стимулирующих выплат и (или) отмена стимулирующих выплат работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4.7. Особенности установления выплаты за высокие результаты работы.

Отдельным категориям работников учреждений (работникам основного персонала, спортсменам-инструкторам, специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также медицинским и фармацевтическим работникам, обеспечивающим своим трудом высокое качество учебно-тренировочного процесса) устанавливаются выплаты к базовым окладам (базовым ставкам заработной платы) в зависимости от достигнутых спортивных результатов согласно таблице 17.

Тренеру, осуществлявшему подготовку обучающегося на этапах спортивно-оздоровительном, начальной подготовки и тренировочном этапе и передавшему своего воспитанника в СДЮШОР, ЦСП, ШВСМ, УОР, в команды мастеров, которые осуществляют дальнейшую подготовку спортсмена на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда начисляются от базовой ставки заработной платы в соответствии с пунктом 2.9 таблицы 17.

Таблица 17

Уровень соревнований	Занятое место	Размер стимулирующих выплат тренерам-преподавателям за	Размер стимулирующих выплат специалистам, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам за обеспечение высококачественного

		подготовку одного спортсмена, обучающегося в спортивной школе и спортсменам-инструкторам за достигнутый результат в % к базовым окладам (базовым ставкам заработной платы)	учебно-тренировочного процесса, тренерам-преподавателям за участие в подготовке (не менее 3-х лет) спортсмена, вошедшего в сборную команду России или занявшего 1-6 место на соревнованиях, в % к базовым окладам (базовым ставкам заработной платы)	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
1.1.Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры Чемпионаты мира	1 1	До 200	До 15	До 7
1.2.Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры Чемпионат мира Чемпионат Европы Кубок мира Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1-3 1	До 150	До 10	До 5
1.3.Чемпионат мира Чемпионат Европы Кубок мира Кубок Европы Чемпионат России Кубок России	4-6 4-6 4-6 2-3 1-3 1	До 120	До 10	До 5
1.4.Олимпийские,	участие	До 100	До 8	До 3

Паралимпийские игры, чемпионат мира Чемпионат Европы Первенство мира, Европы (старшие юноши) Кубок мира Кубок Европы Кубок России Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие 1-3 участие 4-6 2-3 1			
1.5. Чемпионат России Первенство России (молодежь, юниоры) Первенство России (старшие юноши) Первенство мира, Европы (старшие юноши) Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 1 4-6 2-3	До 80	До 8	До 3
1.6. Финал Спартакиады молодежи Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	До 75	До 8	До 3
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры) Первенство России (старшие юноши) Финал Спартакиады молодежи Финал Спартакиады учащихся Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 2-3 4-6 1-3 2-3	До 60	До 5	До 2
1.8. Первенство России (старшие юноши) Финал Спартакиады учащихся Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6 4-6	До 50	До 5	До 2
1.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных,	участие	До 50	До 3	

всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации				
1.10. Чемпионат и первенство субъектов Российской Федерации (возраст - свыше 15 лет)	1-6	До 50	До 3	
2. В командных игровых видах				
2.1. Олимпийские, Паралимпийские игры, Чемпионаты мира, Европы	1 1	До 200	До 15	До 7
2.2. Олимпийские, Паралимпийские игры, Чемпионаты мира, Европы	2-6 2-3	До 150	До 10	До 5
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 120	До 10	До 5
2.4. За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России на первенстве России в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1-3 1-2 1	До 100	До 8	До 3
2.5. За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России на первенстве России в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ на чемпионатах и первенствах субъектов Российской Федерации (в возрастной категории свыше 15 лет)	4-6 3-4 2-3 1-2	До 50	До 5	
2.6. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной РФ молодежный состав сборной России юношеский состав сборной		До 100 До 75 До 50	До 8 До 8 До 5	До 5 До 3 До 1

России				
2.7. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров: - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 50 До 75 До 100	До 5 До 5 До 8	До 3 До 3 До 5
2.8. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	участие	До 50	До 3	
2.9. Передача для дальнейшего обучения на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства в СДЮСШОР, ШВСМ, УОР: - в течение первого года - в течение второго года		До 100 До 50		

Стимулирующие выплаты, соответствующие п. 1.1 таблицы, устанавливаются на два года, соответствующие остальным пунктам таблицы - сроком на один год.

2.4.8. Порядок, показатели и критерии премирования работников с учетом показателей эффективности.

Поощрительные выплаты (премия) за качественную и эффективную работу выплачиваются по итогам работы за год на основании результатов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет комиссия по разработке показателей и оценке эффективности деятельности работников, созданная для этих целей приказом директора учреждения. Каждый работник, в том числе и совместитель, представляет в комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период – оценочный лист (приложение №1). Оценочный лист составляется в одном экземпляре. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Поощрение работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в настоящем локальном акте критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Расчет поощрительных выплат (премия) производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому сотруднику. Размер премии конкретного сотрудника

определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество. Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$\text{Балл} = \text{Сумма экономии ФОТ} / \text{Общее количество баллов по учреждению.}$$

Результаты оценки заносятся в протокол утверждения выплат работникам учреждения. Протокол подписывается председателем и членами комиссии с указанием номера и даты. На основании протокола директор учреждения издает приказ о премировании по итогам работы за год.

Размер поощрительной выплаты (премии) по итогам работы за год за качественную и эффективную работу работникам учреждения определяется в абсолютном размере.

Применяются следующие показатели и критерии эффективности деятельности, влияющие на размер премии:

1. Тренер-преподаватель

1. Тренер-преподаватель

№ пп	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер оценки показателей (в баллах)	Периодичность оценки
1.	Обоснованные и подтвержденные жалобы (замечания)	Отсутствие жалоб и замечаний	1	отчетный период
		Наличие жалоб	-1	
2.	Наличие и своевременное оформление всех отчетных документов	Отсутствие замечаний	1	отчетный период
		Наличие замечаний	-1	
3.	Включение обучающихся спортсменов в составы спортивных сборных команд Нижегородской области по видам спорта	Основной	1	отчетный период
		Юниорский	1	
4.	Включение обучающихся спортсменов в составы спортивных сборных команд РФ по видам спорта	Основной	3	отчетный период
		Юниорский	2	
5.	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ и правил Внутреннего трудового распорядка	соблюдение установленных правил	1	отчетный период
		нарушение правил	-1	
6.	Участие в мастер-классах, открытых уроках, семинарах, конференциях, в профессиональных конкурсах	Участие	1	разовая
7.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, конференций	Проведение	2	разовая
8.	Участие в подготовке и проведении соревнований Учреждения	Судейство, материально-техническое обеспечение	2	разовая
9.	Участие в общегородских мероприятиях физкультурно-спортивной и молодежной направленности (представление учреждения, показательные выступления, подготовка любых материалов и др.)	Участие	1	разовая
10.	Участие в выездных спортивных мероприятиях (тренировочные сборы, соревнования)	участие	1	отчетный период
	Максимальное количество баллов		17	

2. Инструктор-методист

№ пп	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер оценки показателей (в баллах)	Периодичность оценки
1	Своевременное оформление учащимся спортивных званий и разрядов	выполнение качественно и в срок	2	конец учебного года
4	Активное участие в подготовке и проведении общегородских мероприятий физкультурно-спортивной направленности	участие	2	разовая
5	Обоснованные подтвержденные жалобы (замечания)	отсутствие жалоб и замечаний	1	отчетный период
	Организация учебно-тренировочных сборов и летней оздоровительной кампании	выполнение плана выезда	3	отчетный период
	Создание условий для повышения квалификации тренеров-преподавателей	своевременность подготовки документов	1	отчетный период
0	Участие в мероприятиях методического, научно-методического характера, мастер-классах, открытых уроках, семинарах, конференциях и т.д.	участие	2	отчетный период
1	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний	1	отчетный период
5	Организация и контроль над содержанием тренировочного и воспитательного процесса	отсутствие замечаний	1	отчетный период
8	Активное участие в подготовке и работе педагогических и тренерских советов	участие	2	отчетный период
0	Своевременная подготовка технических заданий на осуществление закупок для нужд учреждения по принадлежности вопроса	отсутствие замечаний	2	отчетный период
1	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ и правил Внутреннего трудового распорядка	соблюдение установленных правил нарушение правил	1 -2	отчетный период

3. Бухгалтер

№ пп	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер оценки показателей (в баллах)	Периодичность оценки
1.	Качественное ведение бухучета финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Отсутствие замечаний		отчетный период
2.	Своевременный контроль за исполнением графика документооборота и правильности оформления документов.	Отсутствие замечаний		отчетный период
3.	Своевременный контроль за использованием материальных и финансовых ресурсов учреждения	Отсутствие замечаний		отчетный период

№ пп	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер оценки показателей (в баллах)	Периодичность оценки
4.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Исполнение не менее 90% Исполнение не менее 95% Исполнение 100%		отчетный период
5.	Своевременная качественная подготовка и представление установленной отчетности	Отсутствие замечаний		отчетный период
6.	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ и правил Внутреннего трудового распорядка	соблюдение установленных правил		отчетный период
7.	Соблюдение коммуникативной культуры	Отсутствие жалоб		отчетный период

4. Заведующий хозяйством

№ пп	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер оценки показателей (в баллах)	Периодичность оценки
	Своевременная и качественная разработка документации (техническое задание и т.п.) на осуществление закупки оборудования и инвентаря для выполнения муниципальных услуг.	отсутствие замечаний к разработке документации	1	отчетный период
	Организация работы по проведению мелкого ремонта оборудования, тех. средств и инвентаря.	выполнение заявок на ремонт	0,5	отчетный период
	Высокий уровень этики общения с участниками тренировочного процесса, опрятный внешний вид	отсутствие замечаний	1	отчетный период
	Организация и проведение субботников по благоустройству территории	качество выполненных работ	0,5	отчетный период
	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ и правил Внутреннего трудового распорядка	Соблюдение установленных правил нарушение правил	1 -2	отчетный период

5. Уборщик производственных помещений

№ пп	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер оценки показателей (в баллах)	Периодичность оценки
1.	Качественное обслуживание и содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний	1	отчетный период
2.	Высокий уровень этики общения с участниками тренировочного процесса, опрятный внешний вид	отсутствие замечаний и жалоб	1	отчетный период
3.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния участка	отсутствие жалоб	1	отчетный период

4.	Участие в текущем ремонте и подготовке учреждения к новому учебному году	участие, наличие положительных отзывов	1	отчетный период
5.	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ и Внутреннего трудового распорядка	соблюдение установленных правил	1	отчетный период

6. Спортсмен-инструктор

№ пп	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер оценки показателей (в баллах)	Периодичность оценки
1.	Выполнение плана индивидуальной подготовки	выполнен не выполнен	3 0	отчетный период
2.	Завоевание призовых мест на официальных соревнованиях	- 1 место - 2 место - 3 место - участие - не участие	5 4 3 1 0	отчетный период
3.	Включение в состав сборной РФ	основной юниорский	5 3	отчетный период
4.	Включение в состав сборной Нижегородской области	основной юниорский	2 1	отчетный период
5.	Своевременное прохождение медицинского осмотра	да нет	3 0	отчетный период
6.	Участие в проведении спортивно-массовых мероприятий	да нет	1 0	отчетный период
7.	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ и Внутреннего трудового распорядка	соблюдение установленных правил	1	отчетный период

2.4.9. Порядок премирования работников по итогам работы.

Премиальные выплаты производятся в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда в учреждении и в соответствии с настоящим Положением. Размер премии работникам учреждения определяется как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ работников, так и в абсолютном размере.

Размер премии выплачивается на основании приказа директора учреждения.

Премии выплачиваются работникам по следующим основаниям:

по итогам работы учреждения за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев);

к юбилейным датам;

к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.

2.4.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы) молодым специалистам в течение 3 первых лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование,

соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

2.4.11. Применение какой-либо стимулирующей выплаты не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

3. Оплата труда работников категории «руководители».

3.1. К категории «руководители» относятся: директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер. Оплата труда директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, персональных надбавок, стимулирующих надбавок и компенсационных выплат.

3.2. Должностной оклад директора учреждения составляет 22 000 рублей и устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.3. Директору, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие персональные надбавки:

За стаж работы:

В стаж, дающий право на установление персональной надбавки за стаж, включается время работы на руководящих должностях в организациях независимо от их вида, типа организационно-правовой формы и ведомственной принадлежности.

Размеры данных выплат приведены в таблице 18:

Таблица 18

Наименование выплаты	Продолжительность стажа	Размер выплаты в процентах
Персональная надбавка за стаж	от 2 до 5 лет	до 5
	от 5 до 10 лет	до 10
	от 10 до 15 лет	до 15
	более 15 лет	до 20

За квалификационную категорию директору, заместителям директора:

Размеры данных выплат приведены в таблице 18а.

Таблица 18а

Наименование выплаты	Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах
Персональная надбавка за квалификационную категорию	первая категория	до 20
	высшая категория	до 30

За наличие ученой степени:

руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента -20 процентов;

руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, ученое звание профессора -30 процентов.

За наличие званий:

руководящим работникам, имеющим государственные награды, связанные со спортивной или профессиональной деятельностью, почетные звания «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 20 процентов;

руководящим работникам, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 15 процентов, знаком «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник образования» - 10 процентов; имеющим спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер СССР» - 15 процентов, «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», - 10 процентов.

Персональные надбавки за стаж, квалификационную категорию, за наличие званий, ученой степени, ученого звания рассчитываются исходя из должностного оклада работника категории «руководители».

Применение персональных надбавок за стаж, квалификационную категорию, наличие званий, ученой степени, ученого звания не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

При наличии у работника категории «руководители» трёх оснований (наличие почетного звания (несколько почетных званий), ученой степени и ученого звания) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

3.4. Директору учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

3.4.1. За общую площадь спортивных объектов, находящихся в оперативном управлении и постоянном (бессрочном) пользовании у учреждения (до 20 % от должностного оклада):

- до 500 кв. м – 5 %;
- от 500 кв.м. до 3000 кв. м – 10 %;
- от 3000 кв. м. до 8000 кв. м – 15 %;
- свыше 8000 кв. м – 20 %.

3.4.2. За общее количество учащихся в учреждении (до 20 % от должностного оклада):

- до 300 чел. – 5 %;
- от 300 чел. до 500 чел. -10 %;
- от 500 чел. до 1000 чел. – 15 %;
- свыше 1000 чел. – 20 %.

3.4.3. За долю количества учащихся, занявших с 1 по 6 места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления относительно всего контингента учащихся (до 10 % от должностного оклада):

- до 50 % лиц, занявших с 1-6 места – 5 %;
- свыше 50 % лиц, занявших с 1-6 места – 10 %.

3.4.4. За участие в организации и (или) проведении государственных и городских праздников, а также международных, всероссийских, региональных и

городских спортивных мероприятий, проводимых на базе учреждения (до 30 % от должностного оклада):

- менее 6 – 5 %;
- от 6 до 11 – 15 %;
- 12 и более – 30 %.

3.4.5. За долю тренеров-преподавателей, работающих в учреждении на основной работе и имеющих первую и высшую квалификационную категорию, от общего числа тренеров-преподавателей (до 5 % от должностного оклада):

- до 50% - 0%;
- 50 % и более – 5 %.

3.4.6. За долю средств от приносящей доход деятельности, направленную на развитие учреждения (до 5 % от должностного оклада):

- до 55 % - 0 %;
- 55 % и более – 5 %.

3.4.7. За выполнение муниципального задания (до 30 % от должностного оклада):

- до 85 % - 0%;
- от 85 % до 95 % - 15%;
- 95 % и более – 30 %.

3.4.8. За долю молодых специалистов (до 30 лет) (до 5 % от должностного оклада):

- менее 20 % – 0 %;
- 20% и более – 5 %.

3.4.9. За создание в учреждении доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья (до 5 % от должностного оклада):

- отсутствие – 0 %;
- наличие – 5%.

3.4.10. За соблюдение требований безопасности в ходе работы учреждения (до 10 % от должностного оклада):

- несоблюдение – 0 %;
- соблюдение – 10 %.

3.4.11. За отсутствие нарушений, предписаний надзорных органов, объективных жалоб (до 10% от должностного оклада):

- наличие – 0 %;
- отсутствие – 10%.

3.4.12. Порядок установления стимулирующих надбавок директору.

Стимулирующие надбавки директору устанавливаются на полугодие.

Для установления стимулирующих надбавок директору учреждения приказом директора профильного департамента создается комиссия, действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного приказом директора профильного департамента (далее - Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом директора профильного департамента.

На основании решения Комиссии размеры стимулирующих надбавок директору учреждения утверждаются приказом заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода.

3.5. Дополнительная оплата труда директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения, ведущих преподавательскую работу,

производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

3.6. Объем часов преподавательской работы директора учреждения определяется директором профильного департамента на один учебный год.

3.7. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

3.8. Компенсационные выплаты работникам, отнесенным к категории «руководители», осуществляются в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Положением.

Заместителю директора по учебно-воспитательной работе в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются стимулирующие надбавки согласно таблицы 19:

Таблица 19

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Процент за критерии
1. Сохранность контингента	100%	15 %
	99-85%	10 %
	84-70%	5 %
	69% и менее	0 %
2. Организация и участие в спортивных и неспортивных мероприятиях города Нижнего Новгорода и Нижегородской области	5 и более	15 %
	3-4	10 %
	2 и меньше	0 %
3. Наличие призёров и победителей в спортивных соревнованиях на муниципальном, региональном, всероссийском и международном уровнях	50 % и более	10 %
	30-49 %	8 %
	20-29 %	5 %
	Менее 19%	0 %
4. Количество педагогических работников, имеющих квалификационные категории и прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	50 % и более	10 %
	30-49 %	5 %
	29 % и меньше	0 %
5. Отсутствие нарушений действующего законодательства. Своевременная	0	10 %

качественная сдача отчетности, отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов	1-2	5 %
	3 и более	0 %
6. Посещение и проверка тренировочных занятий, мероприятий, соревнований.	4-5 занятий в месяц	10 %
	2-3 занятий в месяц	5 %
	1 занятие в месяц	0%
7. Своевременное устранение замечаний и нарушений	3 рабочих дней	10 %
	4-5 рабочих дней	5 %
	более 5 рабочих дней	0 %
8. Работа с родителями. Разъяснительно-консультационная работа. Отсутствие жалоб и конфликтов	0 жалоб	10 %
	1-2 жалобы	5 %
	более 3 жалоб	0%
9. Ведение общественной деятельности (профсоюзная работа, организация и проведение общественных мероприятий)	5 и более	15 %
	3-4	7 %
	1-2	3 %
10. Участие в работе комиссий, органах самоуправления	2 и более	10 %
	1	4 %
11. Уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации	высокий	10 %
	средний	5 %
	низкий	0%
12. Разработка учебной, методической, наглядной документации (ее обновление)	2 раза и более	10 %
	1 раз	5 %

Главному бухгалтеру учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются стимулирующие надбавки согласно таблицы 19а:

Таблица 19а

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Процент за
--------------------------	--	------------

деятельности		критерии
1. Организация бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности	Правильность и своевременность оформления первичных документов	до 30%
	Наличие утвержденной учетной политики учреждения, своевременное внесение в нее изменений	
	Использование в работе автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	
	Правильность учета муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении, своевременность и обоснованность списания основных средств	
2. Исполнение плана по расходам и доходам	Уровень исполнения ПФХД (при условии регулярного финансирования):	20% 15% 0%
	Не менее 95%	
	94-90% 89% и менее	
3. Решение экономических вопросов	Своевременное осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	до 10%
	Качество составления ПФХД, обеспечивающее минимальное количество внесения изменений в экономическую классификацию 0-5 изменений 6 и более	
4. Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность предоставления бюджетной, бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, отчетов в ПФР, ФСС, Росприроднадзор, отчетности в вышестоящие органы	до 50%
	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	

	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии	
	Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	
	Соблюдение кассовой дисциплины	
	Недопущение принятия сверхбюджетных обязательств	
5.Предпринимательская деятельность	Наличие предпринимательской деятельности	10%
6. Соблюдение расчетно-платежной дисциплины по расчетам поставщиками	Недопущение просроченной дебиторской, кредиторской задолженности, оценка текущей дебиторской, кредиторской задолженности	до 20%
	Своевременное проведение инвентаризации расчетов с поставщиками и подрядчиками	
7. Работа по отдельным направлениям	Работа в условиях территориальной рассредоточенности	до 20%
	Подготовка и своевременное размещение информации об учреждении на общероссийском сайте	
	Правильность и своевременность оформления документации по закупкам	
	Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	

Стимулирующие надбавки работникам, отнесенным к категории «руководители» (заместители директора, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), устанавливаются на полугодие на основании приказа директора учреждения.

3.9. Порядок и критерии премирования работников, отнесенных к категории «руководители» (заместители директора, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Премирование заместителя директора, главного бухгалтера учреждения осуществляется:

По итогам работы учреждения за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

К профессиональным, государственным, общегородским праздникам и к юбилейным датам.

Премии заместителя директора, главного бухгалтера учреждения определяются в процентном отношении к должностному окладу или абсолютном размере и выплачиваются на основании приказа директора учреждения.

Размер премии не может превышать должностного оклада.

В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет имеющихся внебюджетных средств, направляемых учреждением на оплату труда, заместителю директора, главной бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами, такими, как смерть заместителя директора, главного бухгалтера или его близких родственников; при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.; при необходимости приобретения лекарств или платного лечения директора или членов его семьи. В случае смерти заместителя директора, главного бухгалтера учреждения материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться также в связи с его свадьбой, рождением у него ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими у него серьезные материальные затруднения.

Материальная помощь заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения выплачивается по приказу директора учреждения на основании личного заявления заместителя директора, главного бухгалтера учреждения или членов его семьи. В приказе на выплату материальной помощи заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения указывается ее размер.

3.10. Директору учреждения может устанавливаться выплата стимулирующего характера за организацию платных услуг - до 5 % от суммы дохода по платным услугам.

3.11. Премирование директора осуществляется:

3.11.1. По итогам работы за квартал, год.

3.11.2. К профессиональным, государственным, общегородским праздникам и к юбилейным датам.

Премии директору учреждения определяются в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваются на основании распорядительного акта директора профильного департамента.

Размер премии не может превышать должностного оклада.

3.12. В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет имеющихся внебюджетных средств, направляемых учреждением на оплату труда, директору учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами, такими, как смерть директора или его близких родственников; при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.; при необходимости приобретения лекарств или платного лечения директора или членов его семьи. В случае смерти директора материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь директору учреждения может выплачиваться также в связи с его свадьбой, рождением у него ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими у него серьезные материальные затруднения.

Материальная помощь директору учреждения выплачивается по приказу директора профильного департамента на основании личного заявления директора учреждения или членов его семьи. В приказе на выплату материальной помощи директору учреждения указывается ее размер.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Ставка заработной платы тренера-преподавателя устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

4.2. В отдельных случаях может применяться суммированный учет рабочего времени.

4.2.1. Суммированный учет рабочего времени применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам (не свыше двух месяцев) тренеров-преподавателей, воспитателей и других педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы тренера-преподавателя за установленную норму часов учебной работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы тренера-преподавателя, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего тренера-преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки в соответствии с приказом по учреждению.

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени рассчитывается исходя из базового оклада.

4.3. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения квалификационной комиссией, при присвоении звания со дня подписания приказа;

при присуждении ученых степеней, ученого звания - со дня присуждения ученой степени, ученого звания.

4.4. Директор учреждения обязан:

осуществлять общий контроль за посещаемостью занятий обучающимися в учреждении и нести персональную ответственность за достоверность сведений, отражаемых в журнале посещаемости занятий;

проверять документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) и квалификационной категории работников при установлении им размеров заработной платы;

тарификация основного персонала производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов по предмету;

при проведении тарификации работников учреждения оформлять тарификационные списки в соответствии с таблицей № 20;

своевременно устанавливать работникам персональные надбавки и выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением;

ежегодно оформлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки;

нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений;

устанавливать работникам учреждения, относящимся к категории «руководители», объем часов преподавательской работы (педагогической работы на условиях почасовой оплаты без занятия штатной должности) исходя из величины учебной нагрузки не более 300 часов в год.

4.5. В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет имеющихся внебюджетных средств, направляемых учреждением на оплату труда, работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами, такими, как смерть работника или его близких родственников; при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.; при необходимости приобретения лекарств или платного лечения работника или членов его семьи. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь работнику может выплачиваться также в связи с его свадьбой, рождением у него ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими у него серьезные материальные затруднения.

Материальная помощь выплачивается по приказу директора учреждения на основании личного заявления работника учреждения или членов его семьи. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

Положением об оплате труда работников учреждения может производиться выплата работникам материальной помощи в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника.

5. Заключительное положение

5.1. Действие настоящего положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.