

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Спортивная школа»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Спортивная школа» и включает:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- особенности порядка и условий оплаты труда тренерского состава;
- порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения (кроме руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения);
- порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- иные выплаты;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждений;
- заключительные положения.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада, повышающих коэффициентов к нему;
- норматива оплаты труда за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер заработной платы работника при условии полного выполнения работником нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VIII настоящего Положения. Расчет фактической заработной платы указанной категории работников производится из минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Выплата доплаты до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах фонда оплаты труда.

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта иные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, премиальные выплаты по итогам работы за год и по итогам выполнения особо важных и срочных заданий не учитываются.

1.6. При формировании учреждением штатного расписания наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, соответствующими положениями профессиональных стандартов и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам, утвержденным нормативным правовым актом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов работников учреждения, занимающих

общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и приведены в таблице 1.

Таблица 1

Размеры окладов работников учреждения, занимающих
общеотраслевые должности специалистов и служащих

Квалификационный уровень		Оклад (руб.)
Группа должностей первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, архивариус	15 580
2 квалификационный уровень		16 145
Группа должностей второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, секретарь руководителя, инспектор по кадрам, диспетчер, техник, лаборант	16 710
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	16 823
3 квалификационный уровень		16 936
4 квалификационный уровень		17 048
5 квалификационный уровень		17 161
Группа должностей третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам, юрист-консультант, экономист по труду, специалист по связям с общественностью, инженер-энергетик, инженер по ремонту, бухгалтер, психолог	17 024
2 квалификационный уровень		17 136
3 квалификационный уровень		17 248
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий инженер, ведущий специалист по кадрам	17 360
5 квалификационный уровень		17 471
Группа должностей четвертого уровня		

1 квалификационный уровень	Начальник отдела	18 250
2 квалификационный уровень	Главный механик	18 583
3 квалификационный уровень	Заведующий спортивным сооружением	19 364

2.3. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее - рабочие), занимающих должности работников физической культуры и спорта, а также должности педагогических работников, установлены на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также в зависимости от разряда выполняемых работ, тарификация которых производится в соответствии с ЕТКС.

Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности работников физической культуры и спорта, приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад (руб.)
Группа должностей первого уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	15 357
	сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен	15 800
	спортсмен - ведущий	
Группа должностей второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	16 024
	инструктор по спорту	
	спортсмен-инструктор	
	техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	
2 квалификационный	администратор тренировочного процесса	16 248

уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	
	хореограф	
3 квалификационный уровень	начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения	16 914
	старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	
Группа должностей третьего уровня		
1 квалификационный уровень	начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	18 250
	заведующий отделением	

Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности педагогических работников, приведены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	13 810
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре	14 004
	тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	14 578
	старший тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	13 810
	педагог-психолог	14 004

Размеры окладов рабочих приведены в таблице 3.

Размеры окладов рабочих

Квалификационный уровень	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	13 710
2 квалификационный уровень	13 906
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	14 103
2 квалификационный уровень	14 300
3 квалификационный уровень	14 496
4 квалификационный уровень	14 691

2.4. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и приведены в таблице 4.

Таблица 4

Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2 квалификационный уровень	лаборант; рентгенолаборант	16 470
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по массажу; медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	16 692
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	17 024

Оклад (руб.)

фармацевтический

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	17 693
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	18 026

2.5. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, локальным нормативным актом учреждения предусматривается установление к окладу повышающих коэффициентов:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы.

Повышающие коэффициенты к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу в процентном отношении, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Установленные повышающие коэффициенты при применении складываются между собой.

Размеры коэффициента квалификации устанавливаются согласно таблице 5.

Таблица 5

Размеры коэффициента квалификации

Показатель	Размер коэффициента (%)
Высшая категория	30
Первая категория	20
Вторая категория	10

Коэффициент специфики работы устанавливается в размере 20% к окладу по основной занимаемой должности для работников учреждения, осуществляющих деятельность по адаптивной физической культуре и спорту.

К тренерскому составу относятся работники учреждения, занимающие следующие должности:

- тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической

культуре и спорту;

- старший тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту.

III. Особенности порядка и условий оплаты труда тренерского состава

3.1. Наполняемость учебно-тренировочных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта применяются параметры, приведенные в таблице 6.

Таблица 6

Параметры наполняемости учебно-тренировочных групп и объема учебно-тренировочной нагрузки при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта

Этапы подготовки обучающихся	Период подготовки	Минимальная наполняемость группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов в неделю)
Спортивно-оздоровительный	весь период	10	30	6
Начальной подготовки	до одного года	устанавливается учреждением	25	6
	свыше одного года		20	8
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до двух лет	устанавливается учреждением	14	12
	свыше двух лет		12	18
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	10	24
Высшего спортивного мастерства	весь период	1	8	32

К наполняемости учебно-тренировочных групп и объему учебно-тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта применяются параметры, приведенные в таблице 7.

Таблица 7

Параметры наполняемости учебно-тренировочных групп и объема учебно-тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта

Этапы подготовки обучающихся	Период подготовки	Оптимальная/допустимая наполняемость группы (человек)				Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки, в том числе по индивидуальным планам (часов в неделю)
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями	
Спортивно-оздоровительный	весь период	6/12	8/15	5/8	8/15	6
Начальной подготовки	до одного года	5/12	12/15	5/8	10/15	6
	свыше одного года	5/12	10/15	4/8	9/15	9
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до одного года	4/9	8/9	2/8	5/9	12
	второй и третий годы	3/8	6/8	3/8	6/8	18
	четвертый и последующие годы	3/6	5/6	2/6	5/6	20
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	2/5	4/5	2/4	3/4	28
Высшего спортивного мастерства	весь период	2/3	2/3	1/3	2/3	32

Для обучающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями определение параметров наполняемости учебно-тренировочных групп осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей).

Недельный режим учебной (преподавательской) работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки.

3.2. При объединении в одну группу разных по возрасту и спортивной подготовленности обучающихся должны выполняться следующие условия:

- разница в уровнях спортивного мастерства обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

- количественный состав не должен превышать максимальную численность обучающихся по наивысшему этапу;

3.3. Перевод обучающегося на следующий этап спортивной подготовки осуществляется приказом руководителя учреждения по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта.

3.4. В случае отсутствия федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта обучающиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату на основании порядка зачисления и перевода обучающихся, утвержденного локальным актом учреждения.

3.5. В учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и дополнительные общеразвивающие программы.

3.6. Размеры нормативов оплаты труда тренерского состава за подготовку одного обучающегося приведены в таблицах 8, 9.

Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя, либо старшего тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося

Этапы подготовки обучающихся	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда за подготовку одного обучающегося (% от оклада по должности)
------------------------------	-------------------	--

		тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя)
Высшего спортивного мастерства	весь период	17
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	12
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до двух лет	3,5
	свыше двух лет	5,5
Начальной подготовки	до одного года	1
	свыше одного года	1,5
Спортивно-оздоровительный	весь период	0,7

Таблица 9

Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося

Этапы подготовки обучающихся	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда за подготовку одного обучающегося (% от оклада по должности тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, по должности старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту)			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт лиц с интеллектуальными и нарушениями
Спортивно-оздоровительный	весь период	3,9	1,9	4,6	2,3
Начальной подготовки	до одного года	4,6	1,9	4,6	2,3
	свыше одного года	7	3,5	8,7	3,9
Учебно-тренировочный (этап спортивной)	до одного года	9,8	5,1	12,6	5,9
	второй и третий годы	16,3	8,7	16,3	11,6

специализации)	четвертый и последующие годы	19,6	12,9	19,6	15,5
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	23,3	17,5	23,3	19,6
Высшего спортивного мастерства	весь период	38,5	31,5	38,5	31,5

3.7. Оплата труда по "подушевому" или "почасовому" методам расчета устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с департаментом по социальной политике администрации города (далее - Департамент). При применении нормативов за одного обучающегося оплата труда производится по фактической численности обучающихся в группе в пределах установленного максимального количества.

При "подушевом" методе расчет оклада тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту осуществляется по формуле:

$$O_{т} = O * (n_1 * k_1 * v_1 + n_2 * k_2 * v_2 + \dots + n_n * k_n * v_n) / 100 + O, \text{ где:}$$

$O_{т}$ - оклад тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту;

O - оклад по должности;

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

k_1, k_2, \dots, k_n - нормативы оплаты труда по каждому этапу (периоду) подготовки;

v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту в реализации учебного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с обучающимися по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1).

Оплата труда тренерского состава при "почасовом" методе расчета

определяется путем умножения оклада на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

3.8. Кроме основного тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре и спорту, старшие тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре и спорту по смежным видам спорта (общей физической подготовке и другим смежным видам спорта, предусмотренным федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта). Порядок их привлечения и оплаты труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.9. Учреждение вправе использовать бригадный метод работы на основании утвержденного локальным нормативным актом учреждения положения о бригадном методе работы тренерского состава.

3.10. Работникам учреждения, должности которых отнесены к тренерскому составу, устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями оценки работы, приведенными в таблице 10.

Таблица 10

Критерии оценки работы тренерского состава

N п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (% от оклада в соответствии с занимаемой должностью, отнесенной к тренерскому составу)
I. Этап начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	10

1.3.	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% обучающихся в группе)	15
II. Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)		
2.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10
2.2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	10
2.3.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	10
2.4.	Передача обучающихся в училище олимпийского резерва (за каждого обучающегося)	10
2.5.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	10
2.6.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	15
III. Этап совершенствования спортивного мастерства		
3.1.	Выполнение обучающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	15
3.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	15
3.3.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	15
3.4.	Передача обучающихся в училище олимпийского резерва (за каждого обучающегося)	10

3.11. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более 12 календарных месяцев.

3.12. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся в пределах фонда оплаты труда.

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения

15

10

4.1. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются работникам в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют его увеличения для начисления других видов выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения (кроме руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения)

к окладу и не
выплат, кроме
плате за стаж
местях.

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на мотивацию работников к улучшению качества предоставляемых муниципальных услуг, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, повышению личного вклада в деятельность учреждения:

- стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы (месяц, год);
- стимулирующие выплаты за классность.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

5.2. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе целевых показателей и оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу работника учреждения за результативное участие в подготовке каждого спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в учреждении, спортсмена-инструктора, а также к окладу тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, ранее участвовавшего в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора (не менее трех лет), достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

5.3.1. Стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются в размерах согласно таблице 111.

Размеры стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса

ду работника
о спортсмена
Таблица 11
учреждения,
старшего
физической
адаптивной
в подготовке
, достигшего
национальных и

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующи х выплат за результативное участие в подготовке каждого спортсмена высокого класса (команды) (% к окладу)	Размер стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке каждого спортсмена высокого класса (команды) и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (% к окладу)	
				основной персонал <1>	иные специалисты <2>
I. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	100	10	5
		2, 3	80	8	4
		4 - 6	50	5	2
		участие	40	4	2
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	80	8	4
		2, 3	50	5	2
		4 - 6	40	4	2
		участие	30	3	1
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	50	5	2
		2, 3	40	4	2
		4 - 6	30	3	1
		участие	20	2	1
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	40	4	2
		2, 3	30	3	1
		4 - 6	20	2	1
		участие	10	1	1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	15	3	1
		2, 3	10	2	1
II. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных					

спортивных соревнований, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	45	5	2
		2, 3	35	4	2
		4 - 6	25	3	1
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	35	4	2
		2, 3	25	3	1
		4 - 6	15	2	1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	25	3	1
		2, 3	15	2	1
		4 - 6	5	1	1
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	10	2	1
		2, 3	5	1	1

<1> В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала учреждения (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, администраторы тренировочного процесса, тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря, хореографы, концертмейстеры, медицинские работники, психологи, механики по техническим видам спорта, сурдопереводчики).

<2> К иным специалистам относятся работники административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения.

5.3.2. Размер стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

5.3.3. Если в период действия стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

5.3.4. Стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, устанавливаются в размере на 25 - 50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

5.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения, кроме тренеров, указанных в разделе III настоящего Положения.

При назначении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения учитываются следующие критерии:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение определенного периода в выполнении важных работ, мероприятий, не определенных трудовым договором работника;
- интенсивность и напряженность работы;
- работа по привлечению экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- выполнение важных и ответственных работ, заданий, поручений в ограниченные сроки.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы закрепляются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с целями и задачами деятельности учреждения.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть единовременной (разовой) или устанавливаться на определенный

безаварийной,
хозяйственно-

срок (на полугодие, год) по результатам предшествующего периода, но не более чем на один год.

Параметры и критерии снижения (лишения) ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной на определенный срок (на полугодие, год), устанавливаются локальным актом учреждения.

Порядок осуществления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается учреждением самостоятельно.

5.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения за профессиональное мастерство, особые достижения в труде, за систематическое повышение профессионального уровня, компетентность, инициативу и творческий подход в исполнении должностных (профессиональных) обязанностей, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки качества выполняемых работ закрепляются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с целями и задачами деятельности учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ может быть единовременной (разовой) или устанавливаться на определенный срок (на полугодие, год) по результатам предшествующего периода, но не более чем на один год.

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ, установленной на определенный срок (на полугодие, год), устанавливаются локальным актом учреждения.

В рамках выплаты за качество выполняемых работ работникам, награжденным медалями, удостоенным почетных званий Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, соответствующими профилю профессиональной деятельности работника по месту основной работы, устанавливается ежемесячная выплата за особые достижения в труде в размерах согласно таблице 12.

Выплата за особые достижения в труде устанавливается к окладу по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

за качество
на Таблица 12

Размеры выплаты за особые достижения в труде
(наличие наград, почетных званий)

работникам,
и Российской
награжденным

Наименование выплаты	Размер
----------------------	--------

или профилю
ной работы,
ия в труде в
и к окладу по

	выплаты (% к окладу)
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за почетное спортивное звание "Заслуженный тренер России"; за почетное спортивное звание "Заслуженный мастер спорта России"	40
За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"; медаль Петра Лесгафта; медаль Николая Озерова; нагрудной знак "Отличник физической культуры и спорта"	30
За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; Благодарность Министра спорта Российской Федерации. За почетное звание "Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"	20
Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в области физической культуры и спорта: Почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; Благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	15

5.6. Работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора (кандидата) наук, устанавливается надбавка в процентах к окладу при условии ее соответствия профилю выполняемой работником учреждения работы и деятельности учреждения:

- за ученую степень кандидата наук - 25%;
- за ученую степень доктора наук - 30%.

5.7. Премияльная выплата устанавливается работникам учреждения по итогам работы (месяц, год).

5.7.1. Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки

результативности труда по итогам работы (месяц, год) определяются учреждением самостоятельно с учетом специфики деятельности отдельных категорий работников, вклада в конечные результаты деятельности и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, год) устанавливается с учетом следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение индивидуальных целевых показателей по направлению деятельности работника;
- соблюдение требований стандарта качества предоставления муниципальных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг; и
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

5.7.2. Премияльная выплата по итогам работы за месяц может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премияльной выплаты по итогам работы за месяц не ограничен в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается ежемесячно.

5.7.3. Премияльная выплата по итогам работы за год производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда. Премияльная выплата по итогам работы за год может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премияльной выплаты по итогам работы за год не ограничен.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения, в том числе проработавшим неполный календарный год (кроме случаев увольнения за виновные действия), за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

5.7.4. При совершении работником учреждения дисциплинарного проступка, неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей размер премияльной выплаты по

итогах работы (месяц, год) может быть уменьшен.

Параметры и критерии снижения (лишения) премиальной выплаты по итогам работы (месяц, год) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.8. Стимулирующие выплаты за классность устанавливаются водителям учреждения ежемесячно к окладу:

- имеющим 2-й класс - 10%;
- имеющим 1-й класс - 25%;
- при работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении функций механика и слесаря при отсутствии их в штате - 30%.

5.9. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют его увеличения для начисления других видов выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.10. Размеры, условия и порядок начисления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Установление конкретных размеров стимулирующих выплат осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, созданной в учреждении с участием представительного органа работников на общем собрании коллектива учреждения (далее - Комиссия).

Оценка деятельности работника осуществляется Комиссией на основании конкретных перечней целевых показателей и критериев оценки по следующим показателям: качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

5.11. Снижение (лишение) ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (месяц, год) работникам учреждения не должно приводить к уменьшению размера заработной платы за соответствующий месяц более чем на 20%.

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Заработная плата заместителей руководителя учреждения (включая главного инженера, главного энергетика, выполняющих функции заместителя руководителя учреждения) (далее - заместители руководителя), главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, персонального повышающего коэффициента, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оклада руководителя учреждения устанавливается согласно таблице 13.

Таблица 13

Размер оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Оклад (руб.)
руководитель (директор) муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска "Спортивная школа"	49 023

6.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30% ниже оклада руководителя соответствующего учреждения и составляют 34 316 рубля.

6.3. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся компенсационные выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV настоящего Положения.

Размер выплаты за выполнение руководителем учреждения, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения с их письменного согласия наряду с должностными обязанностями, определенными трудовым договором, дополнительной работы по совмещению должностей в течение установленной продолжительности рабочего времени устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальная выплата по итогам работы за год;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных

заданий;

- выплата за особые достижения в труде.

6.5. Премияльная выплата руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается по итогам работы за год.

6.5.1. Премияльная выплата по итогам работы за год руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда по результатам оценки исполнения целевых показателей деятельности учреждения за текущий год по следующим критериям:

- выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в объеме с допустимым (возможным) отклонением на основании предварительного отчета о выполнении муниципального задания;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Учреждение направляет в Департамент ходатайство с информацией об исполнении целевых показателей деятельности учреждения за текущий год не позднее 20 декабря текущего года.

Результаты оценки исполнения целевых показателей деятельности учреждения за текущий год оформляются протоколом комиссии по определению уровня эффективности деятельности учреждений в срок не позднее 24 декабря текущего года.

Решение о премияльной выплате по итогам работы за год либо решение об отказе в выплате принимается в отношении руководителя учреждения на основании протокола комиссии по определению уровня эффективности деятельности учреждений и оформляется приказом Департамента не позднее 25 декабря текущего года.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки результативности труда за год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер премияльной выплаты по итогам работы за год заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается до 31 декабря текущего года.

Премияльная выплата по итогам работы за год руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере не более одного месячного фонда оплаты труда. Премияльная выплата по итогам работы за год производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, в том числе проработавшим неполный календарный год (кроме случаев увольнения за виновные действия), за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

При наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда размер премияльной выплаты по итогам работы за год не ограничен.

Снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не должно приводить к уменьшению размера заработной платы за соответствующий месяц более чем на 20%.

6.6. Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности учреждения и руководителя учреждения, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности учреждения.

Размер, условия и порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждения и его руководителя, критериями оценки эффективности и результативности работы в баллах, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя учреждения), с которым руководитель учреждения должен быть ознакомлен под подпись.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя и

главному бухгалтеру учреждения в зависимости от совокупной суммы набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в процентном отношении к окладу равна совокупному размеру набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Общая сумма баллов за эффективность деятельности учреждения и его руководителя по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности учреждений и их руководителей осуществляется ежегодно, в срок до 1 февраля, комиссией по оценке эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности учреждений и их руководителей, а также порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности учреждений и их руководителей утверждаются приказом Департамента. Результаты оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей оформляются оценочным листом, форма которого утверждается приказом Департамента. Выписка из приказа выдается руководителю учреждения под подпись в течение 15 дней со дня издания приказа Департамента о результатах оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя, размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения устанавливаются на год на основании приказа Департамента (на период с 1 февраля по 31 января).

Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, назначаемому на должность, устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя в размере 60% от оклада.

Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, у которого истек срок действия трудового договора и был заключен новый трудовой договор в одном и том же учреждении, выплата за интенсивность и высокие результаты работы сохраняется в объеме, установленном по результатам последней оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере 60% от оклада.

6.6*1. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в период ее действия снижается руководителю учреждения в месяце установления факта нарушения по следующим основаниям:

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - 20%;
- нарушение требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов разных уровней, за которые предусмотрена административная ответственность, - 30%;
- нарушение требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов разных уровней, за исключением нарушений, за которые предусмотрена административная ответственность, - 10%;
- нарушение установленных сроков сдачи отчетности, представления информации по запросу учредителя - 10%;
- недостоверность отчетов, информации по запросу учредителя - 20%;
- невыполнение протокольных поручений - 10%.

Решение о снижении руководителю учреждения установленной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается главой города на основании ходатайства Департамента. Решение о снижении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения оформляется правовым актом главы города.

Снижение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения оформляется приказом Департамента.

Параметры, критерии и конкретный размер снижения ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Снижение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения оформляется приказом руководителя учреждения.

Снижение размера ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не должно приводить к уменьшению размера заработной платы за соответствующий месяц более чем на 20%.

6.7. Руководителю учреждения выплачивается премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий в размере не более одной месячной заработной платы руководителя учреждения, установленной по трудовому договору.

Единовременная премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий выплачивается на основании представленного отчета о выполнении особо важного и срочного задания руководителем учреждения и устанавливается приказом Департамента.

К особо важным и срочным заданиям относятся:

- выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, поручений заместителя главы города, директора Департамента, требующих сокращенных сроков выполнения, и (или) дополнительного объема работы. При этом учитывается своевременность выполнения задания или поручения, отсутствие замечаний к качеству выполнения и личный вклад руководителя учреждения;
- участие учреждений в организации мероприятий муниципального, регионального, федерального, международного уровней, не входящих в календарный план учреждения, имеющих социальную значимость;
- организация мероприятий по обмену опытом среди муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с демонстрацией новых технологий и практик учреждений в сфере физической культуры и спорта;
- занятие призовых мест в региональных, федеральных, международных конкурсах, смотрах-конкурсах, имеющих имиджевый характер для учреждения и отрасли физической культуры и спорта в целом.

Оценка призовых мест производится один раз за одно призовое место в январе - феврале текущего года за предыдущий календарный год в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Конкретный перечень показателей и критерии оценки по итогам выполнения особо важных и срочных заданий для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам выполнения особо важных и срочных заданий заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения в размере не более одной месячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения соответственно.

6.8. Выплата за особые достижения в труде руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в размерах согласно таблице 14.

Выплата за особые достижения в труде устанавливается к окладу по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

об. Таблица 14

Размеры выплат за особые достижения в труде
(наличие наград, почетных званий)

Наименование выплаты	Размер выплаты (% к окладу)
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за почетное спортивное звание "Заслуженный тренер России"; за почетное спортивное звание "Заслуженный мастер спорта России"	40
За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"; медаль Петра Лесгафта;	30

медаль Николая Озерова; нагрудной знак "Отличник физической культуры и спорта"	
За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; Благодарность Министра спорта Российской Федерации. За почетное звание "Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"	20
Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в области физической культуры и спорта: Почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; Благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	15

6.9. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, имеющим ученую степень доктора (кандидата) наук, устанавливается надбавка в процентах к окладу при условии ее соответствия профилю выполняемой работником учреждения работы и деятельности учреждения:

- за ученую степень кандидата наук - 25%;
- за ученую степень доктора наук - 30%.

6.10. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, руководителю учреждения устанавливаются приказом Департамента в пределах объема субсидии на выполнение муниципального задания, доходов от иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда работников учреждения в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, кроме единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременной выплаты к юбилейной дате работника.

6.11. При выполнении руководителем учреждения в течение его рабочего времени:

- учебной (преподавательской) работы, связанной со спортивной подготовкой, подготовкой спортсмена-инструктора, руководителю учреждения производится доплата в размере 50% от оклада тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат, а также норматива оплаты труда за подготовку одного обучающегося в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением. Размер оклада и повышающих коэффициентов, объем работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) руководителя учреждения на основании письменного заявления руководителя учреждения и ходатайства заместителя главы города, директора Департамента. За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения;

- работы по должности старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, старшего инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций руководителю учреждения производится доплата в размере до 50% от оклада, установленного по данной должности в соответствии с трудовым договором. Объем работы, срок ее выполнения, размер выплаты устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору руководителя учреждения на основании письменного заявления и ходатайства Департамента.

6.12. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

6.13. Локальным нормативным актом учреждения предусматривается установление к окладу заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу в процентном отношении, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах объема средств плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения в части оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, компетентности и квалификации,

сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач. Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения на повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах от 0,1 до 1.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени, по истечении которого он может быть сохранен, отменен или изменен.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

6.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется нормативным правовым актом главы города.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном нормативным правовым актом главы города.

6.15. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за организацию работы по оказанию платных услуг населению производится выплата в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок оплаты труда, за счет средств, полученных от данной деятельности.

VII. Иные выплаты

7.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью обеспечения социальной защищенности работника учреждения устанавливаются иные выплаты.

7.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам;

- выплата за наставничество;

- единовременная выплата за положительные результаты работы с детьми до 18 лет, состоящим на учете в муниципальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при администрации города Нижневартовска (далее – МКДН и ЗП).

Иные выплаты устанавливаются работникам учреждения, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

7.3. Единовременная выплата молодым специалистам.

7.3.1. Работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная выплата в размере двух окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам производится в течение месяца после поступления на работу в учреждение и является обязательной к выплате со стороны руководителя учреждения.

Стаж работы для получения единовременной выплаты исчисляется от даты поступления на работу в учреждение; для работников, находившихся в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения, - от даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

7.3.2. Молодыми специалистами считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

7.3.3. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной выплаты производится по основной

занимаемой должности (ставке) по норме часов за ставку заработной платы.

7.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата к отпуску).

7.4.1. Работникам учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления работника выплачивается единовременная выплата к отпуску.

Единовременная выплата к отпуску осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты к отпуску для всех категорий работников, включая руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Размер единовременной выплаты к отпуску устанавливается в размере двух окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата к отпуску осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

7.4.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты к отпуску производится по основной занимаемой должности (ставке) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

7.4.3. Право на получение единовременной выплаты к отпуску для вновь принятых работников возникает по истечении шести месяцев работы в учреждении.

Единовременная выплата к отпуску осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (ставке).

Основанием для единовременной выплаты к отпуску является приказ руководителя учреждения.

7.4.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата к отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска

услуг для вновь
шев работы в

продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.4.5. Единовременная выплата к отпуску не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другом муниципальном учреждении или органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты к отпуску подтверждается справкой с прежнего места работы.

Единовременная выплата к отпуску в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год, при этом единовременная выплата к отпуску выплачивается, если у такого работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, уволенному за виновные действия.

7.5. Единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам.

7.5.1. Единовременная выплата к юбилейной дате работника производится работникам учреждения, проработавшим в муниципальных учреждениях города Нижневартовска 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (ставке).

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейной дате, включаются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

7.5.2. Единовременные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня образования учреждения.

Единовременные выплаты к праздничным дням, профессиональному празднику, юбилейным датам со дня образования учреждения производятся:

- ко Дню физкультурника (вторая суббота августа);

- ко Дню города (9 марта);
- ко Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (10 декабря);
- к юбилейным датам со дня образования учреждения.

Юбилейными датами со дня образования учреждения считаются каждые 5 лет.

Единовременные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня образования учреждения осуществляются не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня образования учреждения производятся работникам учреждения в едином (абсолютном) размере при условии наличия обоснованной экономии по фонду оплаты труда, сформированному за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания. Единовременные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня образования учреждения устанавливаются работникам учреждения, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Общая сумма единовременных выплат к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня образования учреждения, выплаченных работнику учреждения за счет обоснованной экономии по фонду оплаты труда, образовавшейся по средствам из бюджета города, не должна превышать 30 тысяч рублей за календарный год.

Конкретный размер единовременных выплат к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня образования учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

7.6 Выплата за наставничество устанавливается работникам учреждения, оказывающим помощь специалистам в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков, с учетом фактически отработанного времени в размере 15% к окладу наставника за одного работника, в отношении которого осуществляется наставничество, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Наставничество устанавливается над:

- молодыми/начинающими специалистами;

- специалистами, осваивающими в пределах занимаемой должности новое направление деятельности (методику, технологию, оборудование);

- специалистами, состоящими в кадровом резерве;

- специалистами, назначенными на новую должность.

Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Наставниками могут быть специалисты, отвечающие следующим требованиям: стаж работы в должности не менее 5 лет и (или) наличие квалификационной категории "Педагог-наставник" или иной квалификационной категории по занимаемой должности.

Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года.

Продление или сокращение срока наставничества может быть осуществлено по рекомендации наставника приказом руководителя учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за наставничество устанавливаются работнику трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием содержания, сроков и формы выполнения работы по наставничеству.

7.7. Единовременная выплата за положительные результаты работы с детьми до 18 лет, состоящими на учете в МКДН и ЗП.

Работникам, занимающим должности "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель", "тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту", "старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту", которые занимаются с детьми до 18 лет, состоящими на учете в МКДН и ЗП, устанавливается единовременная выплата за положительные результаты работы с детьми до 18 лет, состоящими на учете в МКДН и ЗП, в размере 10 000 рублей. Выплата производится в случае снятия занимающегося с учета в МКДН и ЗП при условии, что он продолжает заниматься физической культурой и спортом в течение 6 месяцев с момента снятия с учета в МКДН и ЗП. Для достижения положительного результата указанный работник оказывает помощь родителям или законным представителям в воспитании детей до 18 лет.

7.8. Для выплаты, предусмотренной подпунктом 7.5.1 пункта 7.5 раздела VII настоящего Положения, при расчете месячной заработной платы

учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий юбилейной дате, за исключением единовременных выплат к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам, единовременной выплаты молодым специалистам, единовременной выплаты к отпуску, выплаты за наставничество, единовременной выплаты за положительные результаты работы с детьми до 18 лет, состоящими на учете в МКДН и ЗП, премиальных выплат по итогам выполнения особо важных и срочных заданий, выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, которые в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника либо при наличии вакансий и определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на определенный срок, премиальных выплат по итогам работы за год, дней работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя.

7.9. Все иные выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся работникам по основному месту работы по основной занимаемой должности (ставке).

Иные выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся в пределах фонда оплаты труда.

Иные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Руководителю учреждения единовременная выплата к отпуску производится на основании правового акта главы города.

Руководителю учреждения единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам производятся на основании приказа Департамента.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах предоставленного учреждению из средств бюджета города объема субсидии на выполнение муниципального задания, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности при формировании годового фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения определяется суммированием фондов окладов, норматива оплаты труда за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, а также средств на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

При формировании годового фонда оплаты труда применяются оклады по должностям, утвержденным штатным расписанием.

8.2. При формировании годового фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается не более 52% от суммы окладов;

- на выплаты по нормативам оплаты труда за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки предусматривается не более 200% от суммы окладов работников, в отношении которых применяется данная выплата;

- на иные выплаты, кроме предусмотренных пунктом 7.5 раздела VII настоящего Положения, предусматривается не более 9% от годового фонда оплаты труда;

- учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

8.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников учреждения до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах фонда оплаты труда.

8.4. Целевой показатель средней заработной платы педагогических работников учреждения должен соответствовать целевому показателю, установленному Департаментом физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Перечень должностей отдельных категорий работников учреждения определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

IX. Заключительные положения

9.1. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда работников учреждения и обеспечивает

соблюдение установленных требований.

9.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы:

- руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения;

- заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

ответственность за
соотношения

ботной платы

учреждения и

**РАЗМЕР
ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ПРИЗОВЫЕ МЕСТА**

Призовое место	Размер премиальной выплаты от месячной заработной платы руководителя учреждения (%)
Первое место	100
Второе место	50
Третье место	40

Приложение 2
к приказу от «01» ноября 2025 № 1797

ной
ения