

СОГЛАСОВАНО
Директор департамента по спорту и
молодежной политике администрации
города Нижнего Новгорода
Л.Н.Стрельцов _____
« ___ » _____ 20 ____

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДОД
СДЮСШОР №7 по баскетболу
А.С.Чадов _____
« ___ » _____ 20 ____

Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва №7 по баскетболу (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации 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», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.02.2012 № 76 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждения физической культуры и спорта Нижегородской области» (с изменениями и дополнениями от 02.11.2012, 17.05.2013, 01.10.2013, 15.01.2014, 07.03.2014), постановлением администрации города от 23.06.2014 № 2246 (в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 06.10.2014 № 4008, от 24.11.2014 № 4793, от 31.12.2014 № 5735, от 25.03.2015 № 531), Протоколом заседания комиссии МБОУ ДОД СДЮСШОР №7 по баскетболу по установлению размеров стимулирующих надбавок работникам категории «руководители» от 22.04.2015 г. №1

1.2. Настоящим Положением устанавливаются общие основы систем оплаты труда работников МБОУ ДОД СДЮСШОР №7 по баскетболу (далее – учреждение), находящееся в ведении департамента по спорту и молодежной политике администрации города Нижнего Новгорода (далее - профильный департамент).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях создания необходимых условий для определения учреждениями заработной платы работников, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их стимулирования.

1.4. 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.

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

1.6. 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 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.

1.7. Заработная плата работников учреждения формируется по следующей формуле:

$$OT = DO + CB + KB$$
$$DO = MO \times \sum K$$

OT - оплата труда;

DO - должностной оклад;

CB - выплаты стимулирующего характера;

КВ - выплаты компенсационного характера;

МО - минимальный оклад;

$\sum K$ - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров-преподавателей учреждения формируется по следующей формуле:

$$OT = C \times H + CB + KB$$

$$C = MC \times \sum K$$

OT - оплата труда;

C - ставка заработной платы;

MC - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

H - норматив за количество занимающихся или норматив за подготовку спортсмена высокого класса;

CB - выплаты стимулирующего характера;

KB - выплаты компенсационного характера;

$\sum K$ - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством о труде и охране труда, и отражаются в трудовом договоре работника.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.10. Профильный департамент вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

1.11. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.12. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих учреждению в установленном порядке из бюджета города Нижнего Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1. Основные условия оплаты труда:

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности:

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников «ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня» учреждения составляет 3715 рублей.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников «ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня» учреждения дополнительного образования детей составляет 4809 рублей.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников «ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня» учреждения составляет 6208 рублей.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников «ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня» учреждения составляет 8007 рублей.

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

Квалификационные уровни, должности служащих	Коэффициент
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)	1,0
2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен, спортсмен-ведущий)	1,01
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)	1,0
2 квалификационный уровень (администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-	1,01

преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф)	
3 квалификационный уровень (начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	1,21
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
1 квалификационный уровень начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	1,0
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня	
начальник управления (по виду или группе видов спорта)	1,0

2.1.2. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников:

№№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер окладов	Повышающие коэффициенты
21.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
21.1.	1 квалификационный уровень	6106	
21.2.	2 квалификационный уровень		1,10
21.3.	3 квалификационный уровень		1,15
21.4.	4 квалификационный уровень		1,17
21.5.	5 квалификационный уровень		1,24
32.	ПКГ «Врачи и провизоры»:		
32.1.	1 квалификационный уровень	6976	
32.2.	2 квалификационный уровень	7709	
32.3.	3 квалификационный уровень		1,02
32.4.	4 квалификационный уровень		1,06

Медицинская сестра – «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 3 квалификационный уровень.

Врач – «Врачи и провизоры» 2 квалификационный уровень.

2.1.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих».

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

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

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

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

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

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

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

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,15
3 квалификационный уровень	1,39
4 квалификационный уровень	1,66
5 квалификационный уровень	2,08

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» учреждения составляет 8008 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

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

2.1.4. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих».

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» учреждения составляет 3572 рубля.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» учреждения составляет 4079 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

2.1.5. ПКГ должностей работников образования.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников составляет 7292 руб.

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования	Коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень инструктор-методист; тренер-преподаватель; концертмейстер	1,01
3 квалификационный уровень	1,21

педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель
--

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников (с учетом нормативов за одного занимающегося и за подготовку спортсмена высокого класса) увеличиваются на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.6. Оплата труда медицинских, научных, педагогических, работников культуры и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

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

Индексация заработной платы работников учреждения устанавливается муниципальными нормативными правовыми актами по решению городской Думы города Нижнего Новгорода как при формировании бюджета города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год, так и в течение года.

2.2. Оплата труда по нормативам за одного занимающегося.

Размеры оплаты труда по нормативам за одного занимающегося на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы согласно программ спортивной подготовки по видам спорта, разработанным и утвержденным учреждениями. При отсутствии в этой программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальном объеме учебно-тренировочной нагрузки следует придерживаться параметров, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

№	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив за одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	6	2,2 (для учреждения, имеющих специализацию - 1,0)
2.	Начальной подготовки	до года	15	6	3
		свыше года	14	9	5

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

На спортивно-оздоровительном этапе подготовки при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество занимающихся установить 100%.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера-преподавателя.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 30 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей на тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства приведены в таблице 2.

Таблица 2

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)			Максимальный объем тренировочной работы на одну группу (час/неделю)
		Группы видов спорта			
		I	II	III	
Тренировочный	1 - 2 год обучения	9	8	7	12
	свыше 2 лет	15	13	11	18
Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18	24
	свыше года	39	34	29	28
Высшего спортивного мастерства	Весь период	40	35	35	32

В сложно-технических видах спорта (прыжки на лыжах с трамплина, лыжное двоеборье и другие) за тренером-преподавателем, осуществлявшим подготовку спортсмена на этапах начальной подготовки и тренировочном этапе 1 - 3 годов обучения и передавшим своего воспитанника тренеру-преподавателю, осуществляющему дальнейшую подготовку спортсмена на тренировочном этапе 4 - 5 годов обучения, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства, сохраняются следующие выплаты:

до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;
до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (применяется для настоящего Положения).

При объединении в одну группу занимающихся, 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; спортивного совершенствования - 12 человек; тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться иные специалисты (по акробатике, хореографии и другому) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

Размеры оплаты труда, численный состав занимающихся и объем учебно-тренировочной работы тренеров-преподавателей, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья определяется в соответствии с таблицей 3.

Группа, к которой относится занимающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 4 и 5).

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи с чем они нуждаются в относительно меньшей посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях. Минимальный физический недостаток для допуска к соревнованиям лиц с ампутацией одной нижней конечности должен выражаться в том, чтобы ампутация проходила через голеностопный сустав. С ампутацией верхней конечности - через лучезапястный. При прочих поражениях опорно-двигательного аппарата укорочение конечности должно быть на 10 см.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

нарушение зрения (класс В3),

нарушение слуха, полная потеря слуха,

умственная отсталость выше 60 IQ (как правило, спортсмены INAS-FID),

ахондроплазия (карлики),
детский церебральный паралич (классы CP7-CP8),
высокая ампутация двух нижних конечностей (классы 57,58, соревнуются в креслах-колясках),

ампутация или порок развития:

одной нижней конечности ниже коленного сустава (класс A4),
односторонняя ампутация стопы по Пирогову, в сочетании с ампутацией стопы на различном уровне с другой стороны (класс A3),
одной верхней конечности ниже локтевого сустава (класс A8),
одной верхней конечности ниже локтевого сустава и одной нижней конечности ниже коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс A9),

прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются достаточно выраженными нарушениями.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

нарушение зрения (класс B2),
умственная отсталость от 60 до 40 IQ,
детский церебральный паралич (классы CP5-CP6),
спинномозговая травма (классы 55,56, передвигаются в креслах-колясках),

ампутация или порок развития:

одной верхней конечности выше локтевого сустава (класс A6),
одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс A9),

двусторонняя ампутация предплечий (классы A5, A7),

прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

полная потеря зрения (класс B1),
детский церебральный паралич (классы CP1-CP4, передвигающиеся в креслах-колясках),
спинномозговая травма (классы 51-54, передвигающиеся в креслах-колясках),

ампутация или порок развития: (классы А1, А2, А5) двусторонняя ампутация бедер (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра с вычленением (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра в сочетании с ампутацией стопы или голени с другой стороны, двусторонняя ампутация плеч, ампутация четырех конечностей, прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

Для группы лиц, занимающихся легкой атлетикой в трековых видах в классах с Т51 по Т54 и с Т32 по Т34 спортсмены передвигаются только в колясках. В метаниях в классах с F51 по F58 и с F32 по F34 спортсмены выступают на специальном станке.

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на учреждение и осуществляется один раз в год (в начале учебного года). Для определения группы по степени функциональных возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, старший тренер-преподаватель (или тренер-преподаватель) по адаптивной физической культуре и спорту, врач (невролог, травматолог, при необходимости - офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

В случае необходимости объединения в одну учебную группу занимающихся, разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю как другие тренеры-преподаватели, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства также и тренеры-преподаватели по смежным видам спорта) при условии их одновременной с основным тренером-преподавателем работы со спортсменами.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

Таблица 3

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп		Нормативный объем недельной нагрузки	Объем работы по индивидуальным планам	Общегодовой объем	Размер норматива руды тренера-преподавателя по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
			Оптимальная	допустимая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
спортивно-оздоровительный	весь период	III	10	15	5		230	2,8%
		II	8	12	5		230	3,5%
		I	3	5	5		230	9,3%
начальной подготовки	первый год	III	10	15	6		276	3,3%
		II	8	12	6		276	4,2%
		I	3	5	6		276	11,1%
	второй и последующие годы	III	8	12	9		414	6,3%
		II	6	9	9		414	8,3%
		I	2	3	9		414	25,0%
учебно-тренировочный	первый год	III	6	9	9	3	552	8,3%
		II	5	8	9	3	552	10,0%
		I	2	3	9	3	552	25,0%
	второй-третий год	III	5	8	12	6	828	13,3%
		II	4	6	12	6	828	16,7%
		I	2	3	12	6	828	33,3%
	четвертый и последующие годы	III	4	6	15	6	966	20,8%
		II	3	5	15	6	966	27,8%
		I	1	2	15	6	966	83,3%
спортивного совершенствования	первый год	III	3	5	15	9	1104	27,8%
		II	2	3	15	9	1104	41,7%
		I	1	2	15	9	1104	83,3%
	второй и последующие годы	III	3	5	18	9	1242	33,3%
		II	2	3	18	9	1242	50,0%
		I	1	2	18	9	1242	100,0%
высшего спортивного мастерства	весь период	III	2	3	18	12	1380	50,0%
		II	2	3	18	12	1380	50,0%
		I	1	2	18	12	1380	100,0%

Таблица 4

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами, установленными международными спортивными организациями инвалидов

Наименование международной спортивной организации инвалидов	Группа III	Группа II	Группа I
CP-ISRA (Международная ассоциация спорта и рекреации лиц с церебральным параличом)	CP7, CP8	CP5, CP6	CP1, CP2, CP3, CP4
IWAS (Международная спортивная ассоциация колясочников и ампутантов), объединившая две международные организации: ISMGF и ISOD	A3, A4, A8, A9, 57, 58	A6, A7, 55, 56	A1, A2, A5, 51, 52, 53, 54
IBSA (международная ассоциация спорта слепых)	B3	B2	B1
CISS (Международный спортивный комитет глухих)	Слабослышащие, полная потеря слуха		
INAS-FID (Международная спортивная ассоциация лиц с нарушением интеллекта)	+		
SOI (Международная специальная олимпиада для умственно отсталых лиц)		+	

Таблица 5

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами

№	Наименование	Группа III	Группа II	Группа I
1	Армспорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6,	B1
2	Бадминтон	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI,	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
3	Баскетбол, в т.ч. на колясках	4,5 балла, INAS-FID, слабослышащие, глухие	3,0; 3,5; 4,0 балла, SOI,	1,0; 1,5; 2,0; 2,5 балла
4	Биатлон	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8 слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
5	Бильярд	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
6	Борьба вольная	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
7	Борьба греко-римская	Слабослышащие, глухие		
8	Боулинг	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
9	Бочче	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP3, CP4, CP5, CP6, SOI	BC1, BC2, BC3, BC4 I, II
10	Велоспорт	B3, LC1, LC2, LC3, LC4, CP дивизион 4, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, дивизион 2, CP дивизион 3, HC дивизион C, SOI	B1, CP дивизион 1, HC дивизион A, HC дивизион B
11	Водное поло	Слабослышащие, глухие		
12	Волейбол	A, B, C, INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
13	Волейбол пляжный	слабослышащие, глухие		
14	Волейбол сидя	Спортсмены с ампутациями и прочими поражениями опорно-двигательного аппарата		
15	Гандбол	Слабослышащие, глухие		
16	Гимнастика спортивная	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	B1
17	Гимнастика художественная	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	

18	Гиревой спорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
19	Голбол	B3	B2	B1
20	Горные лыжи	B3, LW2, LW3/1, LW3/2, LW4, LW6/8, LW9/1, LW9/2, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW1, LW5/7, LW12/2, SOI	B1, LW10, LW11, LW12/1
21	Городки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
22	Гребля академическая	LTA (за исключением спортсменов классов B1, B2)	TA	A
23	Дартс	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
24	Дзюдо	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
25	Каратэ	Слабослышащие, глухие		
26	Керлинг	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, 57, 58 слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, 55, 56 SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
27	Конный спорт	B3, уровень IV, уровень III	B2, уровень II, SOI	B1, уровень I
28	Легкая атлетика Трек Метания	T40, T44, T46, T37, T38, T13, слабослышащие, глухие F40, F44, F46, F37, F38, F13, слабослышащие, глухие	T42, T43, T45, T35, T36, T12, T20, F42, F43, F45, F35, F36, F12, F20, SOI	T51, T52, T53, T54, T32, T33, T34, T11, F51, F52, F53, F54, F55, F56, F57, F58, F32, F33, F34, F11
29	Лыжные гонки	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12 SOI	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
30	Парусный спорт	B3, классы 5, 6, 7	B2, класс 4	B1, классы 1, 2, 3
31	Пауэрлифтинг	B3, A3, A4, CP7, CP8, спортсмены с ПОДА, относящиеся к категории "прочие", INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A2, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, 53, 54, CP3, CP4
32	Плавание	S13, SB13, SM13, S14, SB14, SM14, S8, S9, S10, SB8, SB9, Слабослышащие, глухие	S12, SB12, SM12, S5, S6, S7, SB5, SB6, SB7, SOI	S11, SB11, SM11, S1, S2, S3, S4, SB1, SB2, SB3, SB4
33	Регби на колясках	-	2,5; 3,0; 3,5 балла	0,5; 1,0; 1,5; 2,0 балла
34	Сноуборд	слабослышащие, глухие		
35	Спортивное ориентирование	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
36	Спортивный туризм	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
37	Стрельба из лука	ARST	ARW2	ARW1
38	Стрельба пулевая	B3, A4, CP8, 57, 58, SH1, слабослышащие, глухие	B2, A3, 55, 56, SH2	B1, A1, A2, 53, 54, SH3
39	Танцы на колясках	-	LWD2	LWD1
40	Теннис настольный, в т.ч. на колясках	TT9, TT10, TT11 (INAS-FID), слабослышащие, глухие	TT6, TT7, TT8 SOI	TT1, TT2, TT3, TT4, TT5
41	Теннис, в т.ч. на колясках	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI,	Игроки "Quad", I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
42	Торбол	B3	B2	B1
43	Тхэквондо	слабослышащие, глухие		
44	Фехтование на колясках	A	B	C

45	Футбол	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
46	Футбол 5x5			B1
47	Футбол 7x7	CP7, CP8	CP5, CP6	
48	Футбол ампутантов	A2, A4, A6, A8		
49	Фугзал	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	
50	Шахматы	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4
51	Шашки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A 8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4

2.3. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 6).

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях 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.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 6 результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Таблица 6

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-
----------------------	---------------	---

		преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	До 200
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
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
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок Европы - Кубок России - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие 4-6 2-3 1	До 100
1.5. Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 1 4-6 2-3	До 80
1.6. Финал Спартакиады молодежи - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	До 75
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
1.8. Первенство России (старшие юноши) - финал Спартакиады учащихся - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6 4-6	До 50
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50

1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации) далее - РФ)	участие	До 50
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1-6	До 50
2. В командных игровых видах:		
2.1. Олимпийские, Паралимпийские - чемпионаты мира, Европы	1 1	До 200
2.2. Олимпийские, Паралимпийские - чемпионаты мира, Европы	2-6 2-3	До 150
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 120
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
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 РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	4-6 3-4 2-3 1-2	До 50
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях - основной состав сборной РФ - молодежный состав сборной РФ - юношеский состав сборной РФ		До 100 До 75 До 50
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 50 До 75 До 100
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 50

2.4. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:
повышающий коэффициент за занимаемую должность,
коэффициент квалификации,
коэффициент специфики работы,
персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.4.1. Повышающий коэффициент квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника по занимаемой должности устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации приведены в таблице 7.

Таблица 7

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	до 0,8
первая категория	до 0,5
вторая категория	до 0,3

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы.

Коэффициент квалификации спортсменам-инструкторам устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов приведены в таблице 8.

Таблица 8

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников учреждения устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Компенсационные выплаты:

2.5.1. Настоящим Положением в учреждениях 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), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.5.3. 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, перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Нижнего Новгорода, согласно пункту 2.5.1 настоящего Положения.

2.5.4. 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.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.6. 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 должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.8. 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.

2.5.9. 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.

2.5.10. 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.

2.5.11. 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 ставкам - в размере не менее двойной ставки;

работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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 коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

2.6. Стимулирующие выплаты:

2.6.1. Настоящим Положением в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, за исключением работников категории «руководители».

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса (таблица 9).

Таблица 9

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	До 30

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров - преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

2.6.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 10.

Таблица 10

	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	до 100%
За ведомственные награды За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»	до 40%

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ за наличие ученой степени и ученого звания. Размеры выплат приведены в таблице 11.

Таблица 11

Кандидатам наук, доцентам по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук, профессорам по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

2.6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения.

При расчете выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в стаж работы засчитывается общий стаж работы по следующим критериям:

для должностей категории руководители - стаж руководящей работы;

для основного персонала - стаж работы по специальности;

для остальных категорий - стаж работы в данном учреждении независимо от занимаемой должности.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет для работников учреждения, за исключением работников категории «руководители» в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы приведены в таблице 12.

Таблица 12

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет) 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.

Отдельным работникам учреждения (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, а также специалистам, относящимся к ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются выплаты к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно таблице 13.

Таблица 13

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу,

		минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	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 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 10	До 5
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок Европы - Кубок России - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие 4 - 6 2 - 3 1	До 8	До 3
1.5. Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4 - 6 1 - 3 1 4 - 6 2 - 3	До 8	До 3
1.6. Финал Спартакиады молодежи - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3 1	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 5	До 2
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4 - 6 4 - 6	До 5	До 2

- финал Спартакиады учащихся - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6		
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)	участие	До 3	
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1 - 6	До 3	
2. В командных игровых видах:			
2.1. Олимпийские, Паралимпийские - чемпионаты мира, Европы	1 1	До 15	До 7
2.2. Олимпийские, Паралимпийские - чемпионаты мира, Европы	2 - 6 2 - 3	До 10	До 5
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	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 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 РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	4 - 6 3 - 4 2 - 3 1-2	До 5	
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях - основной состав сборной РФ - молодежный состав сборной РФ - юношеский состав сборной РФ		До 8 До 8 До 5	До 5 До 3 До 1
2.8. Зачисление учащихся и			

выпускников школы в команды мастеров - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 5 До 5 До 8	До 3 До 3 До 5
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 3	

Выплаты, предусмотренные пунктом 1.1 таблицы 13, устанавливаются на два года, остальными пунктами таблицы 13 - на один год.

2.6.5 Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и так далее);

участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам выплачиваются единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Премирование работников учреждений осуществляется по решению руководителя учреждения.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются, конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, так и в абсолютном значении.

Единовременные премии могут выплачиваться работнику, группе работников:

- за награждение Почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора Нижегородской области, министерства образования Нижегородской области;

- за награждение премиями Президента и Правительства Российской Федерации;

- за награждение государственными, ведомственными наградами и знаками отличия;

- за присвоение государственных и ведомственных званий;

- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- день защитника Отечества 23 февраля;
- международный женский день 8 Марта;
- всероссийский день Учителя;
- всероссийский день физкультурника;
- начало учебного года 1 сентября;
- к юбилейным датам со дня рождения;
- к юбилейным датам Учреждения;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

В пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет внебюджетных средств директором Учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника (в случае его смерти- наследника или члена семьи) и копии свидетельства о смерти. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и копии листка нетрудоспособности;
- для приобретения лекарств или платного лечения. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и копий договоров на лечение.

Материальная помощь может выплачиваться:

- в случае увольнения в связи с уходом на пенсию. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника;
- свадьба работника. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и копии свидетельства о заключении брака;
- при рождении ребенка. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и копии свидетельства о рождении;
- при уходе за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и копии свидетельства о рождении;
- иные обстоятельства, вызвавшие серьезные материальные затруднения.

Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя Учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику директор Учреждения указывает ее размер.

3. Оплата труда работников категории «руководители»

3.1. К категории «руководители» относятся: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера и главного энергетика состоит из должностного оклада, персональных надбавок, стимулирующих надбавок и компенсационных выплат.

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

3.3. Руководителю, заместителям руководителей, главному бухгалтеру, главному инженеру, главному энергетнику учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие персональные надбавки:

За стаж работы:

Размеры данных выплат приведены в таблице 14:

Таблица 14

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 руководителям, заместителям руководителя:

Размеры данных выплат приведены в таблице 15.

Таблица 15

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 – до 20 процентов;

руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, ученое звание профессора – до 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», - до 20 процентов;

руководящим работникам, 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.

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» двух оснований (наличие почетного звания (несколько почетных званий), ученой степени и ученого звания) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

3.4. Руководителям 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 руководителям.

Стимулирующие надбавки руководителям устанавливаются на полугодие.

Для установления стимулирующих надбавок руководителям 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 руководителям учреждения утверждаются приказом заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода.

3.5. Дополнительная оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера, главного энергетика учреждения, ведущих преподавательскую работу, производится на

основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

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

3.7. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера, главного энергетика учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

Виды стимулирующих надбавок, а также порядок и критерии их установления работникам, отнесенным к категории «руководители» (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), утверждаются локальным актом учреждения по согласованию с профильным департаментом

Работникам, отнесенным к категории «руководители» (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик) в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

3.8.1 Заместителю по УВР учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие стимулирующие надбавки

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

до 85 % – 0%;

от 85 до 95 % – 15%;

95 % и более – 30 %.

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

до 55 % - 0 %;

55 % и более – 5 %.

3.8.1.3 За результативность образовательной деятельности в учреждении (положительная динамика по результатам сохранности контингента, положительная динамика по результатам участия в мероприятиях спортивной и неспортивной направленности, наличие победителей на муниципальном, Российском и международном уровне) (до 15 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – до 15%.

3.8.1.4 За наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровней (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%

3.8.1.5 За инновационную деятельность (владение современными образовательными технологиями, методиками, программами, использование и

внедрение современных информационных технологий и программных продуктов в целях оптимизации работы учреждения) (до 15 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – до 15%.

3.8.1.6 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 %.

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

менее 20 % – 0 %;

20% и более – 5 %.

3.8.1.8 За отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирурующих органов (до 15 % от должностного оклада):

наличие – от 0 % до 10%;

отсутствие – от 10% до 15%.

3.8.1.9 За работу в условиях территориальной рассредоточенности (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.1.10 За прохождение курсов повышения квалификации (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.1.11 За участие в работе различных комиссий, ведение протокольной документации (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.1.12 За работу с родителями, удовлетворенность родителей качеством услуги, отсутствие жалоб, разъяснительно-консультационную деятельность (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.1.13 За организацию патриотического воспитания, проведение тематических мероприятий (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.1.14 За организацию работы с КДН, проведение профилактических мероприятий (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.2 Заместителю по АХЧ учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие стимулирующие надбавки

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

до 85 % - 0%;

от 85 до 95 % - 15%;

95 % и более – 30 %.

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

до 55 % - 0 %;

55 % и более – 5 %.

3.8.2.3 За соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения (уровень исполнения требований Госпожнадзора, Роспотребнадзора) (до 15 % от должностного оклада):

несоблюдение – от 0 % до 10%;

соблюдение – от 10% до 15%.

3.8.2.4 За организацию закупок в соответствии с федеральными законами 44-ФЗ, 223-ФЗ. Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения (правильность оформления технического задания, контрактных отношений, своевременность заключения муниципальных контрактов, правильность проведения процедуры закупок) (до 15 % от должностного оклада):

несвоевременно (по вине сотрудника) – 0 %

несвоевременно (не по вине сотрудника) – до 10%;

своевременно – от 10% до 15%.

3.8.2.5 За организацию работы с информационными системами (своевременная и качественная работа на сайтах www/zakupki.gov.ru, www/bus.gov.ru, www/gosuslugi.ru) (до 15 % от должностного оклада):

несвоевременно (по вине сотрудника) – 0 %

несвоевременно (не по вине сотрудника) – до 10%;

своевременно – от 10% до 15%.

3.8.2.6 За отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов (до 15 % от должностного оклада):

наличие – от 0 % до 10%;

отсутствие – от 10% до 15%.

3.8.2.7 За работу в условиях территориальной рассредоточенности (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.2.8 За прохождение курсов повышения квалификации (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.3 Главному бухгалтеру учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие стимулирующие надбавки

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

до 85 % - 0%;

от 85 до 95 % - 15%;

95 % и более – 30 %.

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

до 55 % - 0 %;

55 % и более – 5 %.

3.8.3.3 За своевременную и качественную сдачу отчетности (до 15 % от должностного оклада):

несвоевременно (по вине сотрудника) – 0 %

несвоевременно (не по вине сотрудника) – до 10%;

своевременно – от 10% до 15%.

3.8.3.4 За отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов (до 15 % от должностного оклада):

наличие – от 0 % до 10%;

отсутствие – от 10% до 15%.

3.8.3.5 За обеспечение своевременности уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды (до 15 % от должностного оклада):

несвоевременно (по вине сотрудника) – 0 %

несвоевременно (не по вине сотрудника) – до 10%;

своевременно – от 10% до 15%.

3.8.3.6 За уровень расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (до 15 % от должностного оклада):

ниже допустимого уровня – от 0 % до 10%;

не ниже допустимого уровня – от 10% до 15%.

3.8.3.7 За работу в условиях территориальной рассредоточенности (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.3.8 За прохождение курсов повышения квалификации (до 5 % от должностного оклада):

отсутствие – 0 %;

наличие – 5%.

3.8.4 Порядок установления стимулирующих надбавок заместителям руководителей, главному бухгалтеру, главному инженеру, главному энергетнику учреждения.

Стимулирующие надбавки заместителям руководителей, главному бухгалтеру, главному инженеру, главному энергетнику устанавливаются на один год, пересматриваются размеры стимулирующих надбавок не чаще двух раз в год.

Для установления стимулирующих надбавок заместителям руководителей, главному бухгалтеру, главному инженеру, главному энергетнику приказом директора учреждения создается комиссия, действующая

на основании Положения о Комиссии, утвержденного приказом директора (далее - Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

На основании решения Комиссии размеры стимулирующих надбавок заместителям руководителей, главному бухгалтеру, главному инженеру, главному энергетiku утверждаются приказом директора учреждения.

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

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

3.11 Премирование руководителя осуществляется:

3.11.1. По итогам работы за квартал, год.

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

Премии руководителям 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, руководителям учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами, такими, как смерть руководителя или его близких родственников; при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.; при необходимости приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи. В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье.

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

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