

СОГЛАСОВАНО  
Исполняющий обязанности  
директора департамента  
социальной политики  
администрации города Мегиона  
Л.П.Лалаянц



«28» \_\_\_\_\_ 2016 год  
М.П.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель совета представителей  
работников МБУ ДО «ДЮСШ Вымпел»  
С.В.Харьковских  
«28» \_\_\_\_\_ 2016 года

УТВЕРЖДАЮ



Директор  
МБУ ДО «ДЮСШ «Вымпел»  
В.А.Панфиленко

«28» \_\_\_\_\_ 2016 год  
М.П.

## ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Вымпел»

2016 год

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Вымпел» (далее - Учреждение), и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам работников;
- размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат;
- виды стимулирующих выплат, порядок и условия их осуществления;
- виды, порядок и условия осуществления иных выплат.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

**профессиональные квалификационные группы работников** – группы профессий рабочих и должностей работников, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее – профессиональные группы);

**квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников** – профессии рабочих и должности работников, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы (далее – квалификационные уровни);

**должностной оклад (оклад) по профессиональной квалификационной группе работников** – оклад работника Учреждения, без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат (далее – должностной оклад (оклад));

**выплаты компенсационного характера** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты, в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленным законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

**выплаты стимулирующего характера** – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работника Учреждения к качественному, результативному труду.

1.3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий предоставленных Учреждению на иные цели, и средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения, включающий размеры должностных окладов (окладов), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего, компенсационного характера и иных выплат, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права, с учётом мнения главного распорядителя бюджетных средств Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, а также настоящим Положением.

1.5. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в Учреждении системой оплаты труда.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, установленных настоящим Положением.

1.6. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае если размер заработной платы не достигает данного размера, при условии выполнения работниками нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, работнику Учреждения производится доплата в пределах фонда оплаты труда Учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Руководитель Учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда, нарушение предоставления гарантий по оплате труда работников в соответствии с действующим законодательством.

В целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовых договорах работников Учреждения указываются условия оплаты труда работников, в том числе размеры должностных окладов (окладов), повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат.

1.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых Учреждением услуг и работ, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Работникам Учреждения должностные оклады (оклады) устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

Размер должностных окладов работникам Учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным квалификационным группам, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями);

от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями);

от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями).

Размер должностного оклада (оклада) работникам Учреждения, не отнесённым к учреждениям физической культуры и спорта, устанавливается в соответствии с занимаемой должностью по профессиональным квалификационным группам, в соответствии с таблицей 2.

2.2. Рабочие, профессии которых не предусмотрены Тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с действующим Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, рабочих по видам производства и работ.

2.3. Должностные оклады (оклады) работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих и общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются в следующих размерах (таблица 1):

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должностной оклад (оклад), руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 230
2 квалификационный уровень	5 305
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	5 380
2 квалификационный уровень	5 455
3 квалификационный уровень	5 530
4 квалификационный уровень	5 605
5 квалификационный уровень	5 680
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	5 753
2 квалификационный уровень	5 860
3 квалификационный уровень	5 965
4 квалификационный уровень	6 070
5 квалификационный уровень	6 175
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	6 280
2 квалификационный уровень	6 385
3 квалификационный уровень	6 490
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень (1,2,3 разряды)	4 477
2 квалификационный уровень (1,2,3 разряды с производным названием «старший»)	4 599
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень (4,5 разряды)	4 652
2 квалификационный уровень (6,7 разряды)	4 704
3 квалификационный уровень (8 разряд)	4 757
4 квалификационный уровень (высококвалифицированные рабочие)	4 809

2.4. Размеры должностного оклада (оклада) работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта и педагогических работников, устанавливаются в следующих размерах (таблица 2).

Таблица 2

Квалификационные уровни	Должностной оклад (оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта и педагогических работников, первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 230
2 квалификационный уровень	5 405
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта и педагогических работников второго уровня	

1 квалификационный уровень	5 580
2 квалификационный уровень	5 753
3 квалификационный уровень	6 328

2.5.К должностным окладам (окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учётом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6.Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый должностной оклад (оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат. Установленные повышающие коэффициенты, при их применении, между собой складываются (не умножаются).

2.7.Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику с учётом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом работников. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

2.8.Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности специалистов физической культуры и спорта и педагогических работников, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Уровень квалификации	размер повышающего коэффициента квалификации
высшая категория	0,6
первая категория	0,3
вторая категория (при наличии)	0,1

Примечание: Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется соответствующей аттестационной комиссией с учётом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральными органами исполнительной власти в области физической культуры и спорта и в области образования, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом работников.

2.9.По должностям «спортсмен» и «спортсмен-инструктор» устанавливается коэффициент квалификации в зависимости от показанных спортивных результатов на соревнованиях различного уровня, наличия спортивного разряда, спортивного звания. Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен» и «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 4.

Таблица 4

Размер повышающего коэффициента квалификации
--

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России	Мастер спорта России международного класса, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований
0,8	1,2	1,6	2,0	3,0

2.10. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта и педагогических работников, общеотраслевые должности служащих и профессии рабочих приведены в таблице 5.

Таблица 5

Размер повышающего коэффициента квалификации			
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Бакалавр»	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «Специалист» или квалификации (степени) «Магистр»
0,05	0,10	0,15	0,20

2.11. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности Учреждения, предоставляющего муниципальные услуги и работы, осуществляющих спортивную подготовку, а также специализированных отделений внутри Учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников специализированных по олимпийским видам спорта отделений Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается в размере 15 процентов к должностному окладу (окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров, тренеров-преподавателей учитывается фактический объём тренировочной (педагогической – для тренеров-преподавателей) нагрузки.

2.12. Коэффициент специфики работы для работников Учреждения, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 20 процентов к должностному окладу (окладу), при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности Учреждения, предусмотренных Уставом.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 «О Положении «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион, работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

3.4. 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, устанавливаются с учётом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, осуществляются в пределах размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий предоставленных Учреждению на иные цели, и средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

Порядок, условия и размер выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом Учреждения, с учётом мнения учредителя соответствующего Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

3.6. Размер выплат, указанных в настоящем разделе, оформляется трудовым договором и приказом руководителя Учреждения.

3.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учёта повышающих коэффициентов.

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения на основании Положения о выплатах стимулирующего характера (приложение №1), в котором указываются порядок, условия, размеры и периодичность выплат, а также перечень критериев оценки деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий предоставленных Учреждению на иные цели, и средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

Порядок и условия распределения средств от платной и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, Положением о порядке оказания платных услуг и использовании средств полученных от платных услуг и приносящий доход деятельности МБУ ДО ДЮСШ «Вымпел», принимаемыми по согласованию с учредителем Учреждения и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом работников.

4.3.В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за стаж работы (выслугу лет);
- за подготовку спортсмена высокого класса;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);
- коэффициент эффективности деятельности работника.

4.4.Размеры выплат за стаж работы (выслугу лет) в процентах от должностного оклада (оклада) приведены в таблице 6.

Таблица 6

Показатель	Размер выплаты за стаж работы (выслугу лет), в процентах от должностного оклада (оклада)
Стаж работы от 1 до 5 лет	10
Стаж работы от 5 до 10 лет	15
Стаж работы от 10 до 20 лет	20
Стаж работы свыше 20 лет	30

4.5.Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада (оклада) тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в Учреждении, размеры стимулирующей выплаты, приведены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования включенного в Единый календарный план утвержденный Министерством спорта Российской Федерации	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты, в % от должностного оклада (оклада) тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку одного спортсмена высокого класса
1	2	3	4
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.			
1.1.	Олимпийские игры	1	200
	Чемпионат мира	1	
1.2.	Олимпийские игры	2-6	150
	Чемпионат мира	2-3	
	Чемпионат Европы	1-3	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
1.3.	Чемпионат мира	4-6	120
	Чемпионат Европы	4-6	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3	
	Чемпионат России	1-3	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
1.4.	Олимпийские игры	участие	100
	Чемпионат мира	участие	
	Чемпионат Европы	участие	



	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
1.5.	Первенство мира (юниоры)	1-3	
	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
1.6.	Чемпионат России	4-6	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3	
1.7.	Первенство мира (юниоры)	4-6	80
	Первенство Европы (юниоры)	4-6	
	Первенство России (юниоры)	1-3	
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
1.8.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	60
1.9.	Первенство России (юниоры)	4-6	
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
1.10	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	50
1.11	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3	55
<b>2. Соревнования в командных игровых видах спорта</b>			
2.1.	Олимпийские игры	1	200
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
2.2.	Олимпийские игры	2-6	150
	Чемпионат мира	2-3	
	Чемпионат Европы	2-3	
2.3.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	100
2.4.	Первенство мира (юниоры)	1-3	
	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
2.5.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	80
2.6.	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
2.7.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	75

	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)		70
2.8.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России	1-3	75
	на первенстве России (юниоры)	1-2	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
2.9.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России	4-6	60
	на первенстве России (юниоры)	3-4	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3	

Примечание: Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

4.6. Размеры стимулирующей выплаты тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса по адаптивному спорту, проходящего спортивную подготовку в Учреждении, приведены в таблице 8.

Таблица 8

Статус официального спортивного соревнования включенного в Единый календарный план утвержденный Министерством спорта Российской Федерации	Занятое место (результат)	Размер стимулирующей выплаты, в % от должностного оклада (оклада) тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку одного спортсмена высокого класса	
		Паралимпийские, сурдлимпийские виды спорта	Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта
Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	200	-
	2-3	150	-
Чемпионат мира, Европы	1	150	100
	2	140	90
	3	130	80
Кубок мира (финал)	1-3	120	90
Кубок Европы (финал)	1-3	110	80
Чемпионат России	1	100	90
	2	90	75
	3	70	70
Кубок России (финал)	1	80	60
Финалы официальных всероссийских Спартакиад, первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований	1-3	80	70

среди спортивных школ, Всероссийские игры глухих			
Первенство мира, Европы	1	90	80
	2	85	75
	3	80	70

4.7. Стимулирующая выплата за подготовку занимающегося, спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года. По международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

4.8. Если в период действия установленной стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения учитываются:

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

участие в течение определённого периода в выполнении важных работ, мероприятий, не определённых трудовым договором работника;

выполнение особо важных и срочных работ;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ.

4.10. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении качественной работы Учреждения, приведены в таблице 9.

Таблица 9

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада (оклада)
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Увеличение показателей эффективности деятельности Учреждения	15
Участие в течение определённого периода в выполнении важных работ, мероприятий, не определённых трудовым договором работника	Исполнение важных работ, мероприятий в полном объёме и в установленный срок	5
Выполнение особо важных и срочных работ	Исполнение важных и срочных работ в полном объёме и в установленный срок	10
Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ	Достижение показателей, установленных проектами и программами	20

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется руководителем Учреждения на основании приказа с указанием видов работ и учётом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда за отчётный период.

4.12. Ежемесячное премирование за качество выполняемых работ осуществляется работникам Учреждения к должностному окладу (окладу) по основному месту работы по основной занимаемой должности за качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в размерах до 50%.

4.12.1. Показатели и критерии деятельности работников непосредственно участвующих в обеспечении качественной работы Учреждения для осуществления ежемесячного премирования: согласно приложению №1 настоящего Положения.

4.13. Премирование работников Учреждения по итогам работы за год осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, с учётом обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, а также объёмов средств поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности и устанавливается в размерах не более одного месячного фонда оплаты труда.

4.14. Лишение или снижение размера премиальных выплат производится при наличии дисциплинарного взыскания в соответствии со статьёй 192 Трудового кодекса Российской Федерации. Полное или частичное лишение премиальных выплат производится в том отчётном периоде, в котором было совершено правонарушение и наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом руководителя Учреждения в соответствии со статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным указанием причин.

Премияльные выплаты не выплачиваются до момента снятия дисциплинарного взыскания.

4.15. Выплаты, установленные пунктом 4.3. настоящего Положения, осуществляются в пределах размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий предоставленных Учреждению на иные цели, и средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

4.16. Отдельным категориям работников учреждения устанавливается коэффициент эффективности деятельности работника (далее - КЭД) для обеспечения достижения значений, указанных в графике, утвержденном постановлением администрации города Мегиона от 24.01.2013 №131 «Об утверждении графика примерных (индикативных) значений средней заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений к средней заработной плате на период 2013-2018 годы».

4.17. Перечень должностей работников муниципальных учреждений, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы (далее - отдельные категории работников), порядок и условия повышения оплаты труда отдельным категориям работников, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом департамента социальной политики администрации города.

## **V. Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей**

5.1. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах обучения или спортивной подготовки исходя из установленного размера должностного оклада (оклада).

5.2. Наполняемость групп и объём тренировочной нагрузки определяется с учётом техники безопасности в соответствии с образовательной (рабочей) программой, программой

спортивной подготовки на основании требований Федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

При отсутствии в утверждённой образовательной (рабочей) программе, нормативов по наполняемости учебных (спортивных) групп и максимальному объёму учебно-тренировочной (спортивной) нагрузки применяются параметры, приведенные в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов (учащихся)	Период подготовки (обучения) (лет)	Оптимальная наполняемость групп, человек	Максимальная наполняемость групп, человек	Максимальный объём учебно-тренировочной (спортивной) нагрузки (учебных часов за неделю)
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	20	30	до 6
2	Начальной подготовки	первый год	18	30	6
		второй год	16	24	9
		третий год	15	24	9
3	Учебно-тренировочный, тренировочный (спортивной специализации)	первый год	14	20	12
		второй год	13	20	14
		третий год	11	16	16
		четвертый год	11	16	18
		пятый год	10	16	20
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	5	14	24
		свыше года	3-5	12	28
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	1-3	8	32

К наполняемости учебных (спортивных) групп и объёму учебно-тренировочной (спортивной) нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 11.

Таблица 11

№ п/п	Этап многолетней подготовки спортсменов (учащихся)	Период обучения	Оптимальная наполняемость групп, человек				Максимальный объём учебно-тренировочной (спортивной) нагрузки (учебных часов за неделю)
			спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт ментальных инвалидов	
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	6	12	5	10	до 6
2	Начальной подготовки	первый год	5	12	5	10	6

		второй и третий год	5	10	4	9	9
3	Учебно-тренировочный, тренировочный (спортивной специализации)	первый год	4	9	3	8	12
		второй и третий год	3	8	3	6	18
		четвертый и пятый год	3	6	2	5	20
4	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	2	4-5	2	3-4	24
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	2	3	2	3	32

Примечание: Для учащихся (спортсменов) с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке.

Минимальные требования к наполняемости учебных (спортивных) групп устанавливаются в соответствии с рекомендациями Министерства спорта Российской Федерации в соответствии со стандартами спортивной подготовки по видам спорта и учебно-тренировочными программами.

Недельный режим учебно-тренировочной (спортивной) работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной (спортивной) работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного (тренировочного) этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

5.3. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

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

количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства – 12 человек, учебно-тренировочном (тренировочном) – 16 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 20 человек (для занимающихся до двух лет) с учётом правил техники безопасности на учебно-тренировочных (спортивных) занятиях;

для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учётом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных (спортивных) занятиях;

для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учётом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных (спортивных) занятиях.

5.4. Перевод занимающегося на последующий этап обучения (спортивной подготовки) осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых комиссией по виду спорта, утверждённой руководителем Учреждения в соответствии учебной (рабочей) программы, программы спортивной подготовки.

5.5. Занимающиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

5.6. В Учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены учебно-тренировочные программы, программы спортивной подготовки.

В соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы тренерам, тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

5.7. Размеры нормативов оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося приведены в таблице 12.

Таблица 12

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада (оклада) тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена
1.	спортивно-оздоровительный	весь период	1,7
2.	начальной подготовки	первый год	1,8
		второй год	3,1
		третий год	3,4
3.	тренировочный (этап спортивной специализации)	первый год	4,7
		второй год	6,0
		третий год	8,0
		четвертый год	9,1
		пятый год	11,1
4.	совершенствования спортивного мастерства	весь период	26,6
5.	высшего спортивного мастерства	весь период	устанавливается учреждением в пределах от 40 до 60%

Размеры нормативов оплаты труда тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (адаптивному спорту) за подготовку одного занимающегося приведены в таблице 13.

Таблица 13

№ п/п	Этап многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада (оклада) тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося			
			спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт ментальных инвалидов
1.	спортивно-оздоровительный	весь период	5,5	2,8	6,7	3,3
2.	начальной подготовки	первый год	6,6	2,8	6,6	3,3
		второй год	10,0	5,0	12,5	5,6
		третий год	10,0	5,0	12,5	5,6
3.	тренировочный (этап спортивной специализации)	первый год	16,5	7,4	22,0	8,2
		второй год	25,6	9,6	25,7	12,8
		третий год	29,4	11,0	29,4	14,7
		четвертый год	33,4	16,7	50,0	20,0

		пятый год	37,0	18,5	55,5	22,2
4.	совершенствовани я спортивного мастерства	весь период	66,5	33,3	66,5	44,3

Примечание: В отношении занимающихся, спортсменов, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и, которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, размеры нормативов оплаты от ставки заработной платы за подготовку одного занимающегося могут быть увеличены.

5.8. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объёма недельной учебно-тренировочной (спортивной) работы) определяется Учреждением по согласованию с департаментом социальной политики администрации города Мегиона. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности учащихся (спортсменов) в группе в пределах установленного максимального количества.

5.9. Возраст занимающихся на этапах обучения (спортивной подготовки) должен соответствовать Федеральным стандартам спортивной подготовки и утвержденным учебно-тренировочным (рабочим) программам по видам спорта. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает руководитель Учреждения по согласованию с департаментом социальной политики администрации города, при соблюдении обеспечения организационно-методических и медицинских требований в соответствии с возрастными особенностями юных спортсменов, а также при наличии оформленного в письменной форме согласия одного из родителей (законного представителя) ребёнка.

5.10. Кроме основного тренера, тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных (спортивных) занятий могут привлекаться тренеры, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (хореографии). Порядок их привлечения и оплаты труда определяются Учреждением по согласованию с департаментом социальной политики администрации города Мегиона с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

5.11. Недельный режим учебно-тренировочной (спортивной) работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач обучения (спортивной подготовки). Общегодовой объём учебно-тренировочной (спортивной) работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного (тренировочного) этапа подготовки, может быть сокращён не более чем на 25%.

## VI. Порядок установления и рекомендуемые размеры иных выплат

6.1. Работникам Учреждения предусмотрены иные выплаты, не зависящие от их результатов деятельности:

- материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;
- выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;
- надбавка за наличие ученой степени;
- доплата водителям за классность;
- выплаты молодым специалистам;
- материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети), трудной жизненной ситуацией;
- единовременное премирование к юбилейным датам.



Иные выплаты производятся по решению руководителя Учреждения в пределах размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий предоставленных Учреждению на иные цели, и средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, кроме материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

6.2. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск и производится на основании заявления работника и приказа руководителя Учреждения о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи за счёт средств, предусмотренных на оплату труда, а в отношении руководителя Учреждения распоряжением администрации города.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере 10 процентов от фактически начисленного годового фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности.

У работников вновь принятых на работу, право на получение материальной помощи на профилактику заболеваний возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается работникам, принятым на работу по совместительству.

6.4. Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 14.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию и выплачивается по основному месту работы работника и основной занимаемой должности.

Таблица 14

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах от должностного оклада (оклада)
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»	50%
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40%
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20%

Другие ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации	10%
За почетные звания и награды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	10%
За ведомственные награды Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	5%

6.5.Работникам, имеющим учёную степень, устанавливается надбавка в процентах от должностного оклада (оклада) при условии её соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности Учреждения, с момента (дня) присвоения учёной степени:  
за учёную степень доктора наук – в размере 30 процентов;  
за учёную степень кандидата наук – в размере 20 процентов.

6.6.Водителю Учреждения рекомендуется устанавливать ежемесячную доплату за классность от должностного оклада (оклада):

имеющим 2-й класс – 10 процентов;

имеющим 1-й класс – 25 процентов.

- при выполнении функций механика при отсутствии их в штате – 15 процентов от должностного оклада;

- при выполнении функций слесаря при отсутствии их в штате – 15 процентов от должностного оклада;

6.7.Выплаты молодым специалистам выплачиваются в целях привлечения и укрепления кадрового, тренерско-преподавательского состава в размере до 30 процентов к должностному окладу тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет в течении первого года работы, впервые вступившим в трудовые отношения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- 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;

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением;

- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической (тренерской) работы за ставку заработной платы.

6.8.Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере 10% годового фонда оплаты труда по занимаемой должности, на дату приема на работу.

Единовременная выплата осуществляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.9.Материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети), трудной жизненной ситуацией, единовременное премирование к юбилейным датам выплачивается работнику по решению руководителя Учреждения в размере 10 тысяч рублей.

6.10.Порядок, условия и размер выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения**

7.1.Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

7.2.Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается распоряжением администрации города Мегиона и оформляется трудовым договором.

7.3. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением администрации города Мегиона и закрепляются в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

7.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы труда руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения за отчётный год устанавливается в кратности от 1 до 8.

7.5. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размер премирования руководителя устанавливается распоряжением администрации города Мегиона.

Перечень критериев оценки и целевых показателей эффективности работы учреждения разрабатывается Учредителем и утверждается постановлением администрации города Мегиона.

7.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада (оклада) руководителя.

7.7. С учетом условий труда повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителю руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

### **VIII. Планирование фонда оплаты труда**

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения планируется на календарный год расчётным путём на основании утверждённой штатной численности и настоящего Положения.

8.2. При планировании фонда оплаты труда ежегодно предусматривается 30 процентов от годового фонда оплаты труда Учреждения на выплаты стимулирующего характера.

8.3. На единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска планируется 10 процентов от годового расчетного фонда оплаты труда.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
работникам муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Вымпел»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Вымпел» (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников Учреждения к качественному, результативному труду в области инновационной деятельности, современных технологий в области физической культуры и спорта.

1.3. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и осуществляются за счет средств в пределах размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий предоставленных Учреждению на иные цели, и средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения исходя из критериев определенных Учреждением, в соответствующем порядке.

**2. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

2.1. Система стимулирующих надбавок работникам Учреждения предусматривает выплаты:

- за стаж работы (выслугу лет);
- за подготовку спортсмена высокого класса;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);
- коэффициент эффективности деятельности работника.

2.2. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующим законодательством.

В стаже работы для исчисления ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу специалистов учреждения включаются периоды работы в учреждениях, организациях, предприятиях физической культуры и спорта в независимости от ведомственной принадлежности и организационно- правовой формы учреждения, предприятия, организации по должностям: тренер – преподаватель, инструктор – методист и иные специалисты.

В стаж работы иных специалистов учреждения для исчисления ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу в соответствии с федеральным законодательством, законодательством автономного округа включаются периоды в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, в органах государственной власти и управления СССР и

РСФСР, иных государственных органах на территории СССР, а также в государственных и муниципальных учреждениях и иные периоды работы, знания и опыт по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности: старший бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по охране труда и др.

Для рабочих профессий производственного и обслуживающего персонала (водитель, рабочий, вахтер, сторож, гардеробщик, дворник, уборщик производственных помещений) в расчет периода за выслугу лет включается трудовой стаж работы который необходим для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Выплаты за стаж работы, выслугу лет учитываются при расчете годового фонда оплаты труда по фактическому стажу работника.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада (оклада) тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в Учреждении.

Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Стимулирующая выплата за подготовку занимающегося, спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года. По международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении качественной работы Учреждения.

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется руководителем Учреждения на основании приказа с указанием видов работ и учётом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 50% от должностного оклада.

2.5. Стимулирующие надбавки по итогам работы (месяц) выплачиваются за качество выполняемых работ работникам Учреждения к должностному окладу (окладу) по основному месту работы по основной занимаемой должности за качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в размерах до 50%, на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и по результатам работы за конкретный период, приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Критерии оценки деятельности работника	Показатель измерения	Процент выплаты
<b>Заместитель директора по учебной части, методической работе</b>			

1.	Выполнение муниципального задания в полном объеме (сохранность контингента по результатам контроля)	выполнено	10%
		не выполнено	0%
2.	Наличие и исполнение годового, ежемесячного плана работы, соблюдение сроков исполнения	выполнено	10%
		не выполнено	0%
3.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) тренировочного процесса	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет, тренерский совет, родительский комитет и т.д.)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Высокий уровень организации аттестации тренерских работников Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной части, безопасности</b>			
1.	Осуществление контроля за соблюдением в учреждении законодательных и иных нормативных актов по безопасности и охране труда	выполнено	5%
		не выполнено	0%
2.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Отсутствие предписаний, преставлений, замечаний: противопожарной и антитеррористической безопасности. Соблюдение правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Своевременное исполнение указаний и распоряжений директора учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Высокий уровень укрепления и сохранности материально-технической базы Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, оздоровительному лагерю	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Отсутствие нарушений в деятельности учреждения, выявленных государственными контролирующими и надзорными органами, а также органами администрации города	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов (документации) по своему разделу работы	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Выполнение мероприятий направленных на	выполнено	5%

	энергосбережение	не выполнено	0%
<b>Тренер-преподаватель, спортсмен-инструктор</b>			
1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в тренировочный процесс, стабильность и рост качества спортивного уровня воспитанников, публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации	выполнено	5%
		не выполнено	0%
2.	Проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, участие в городских, окружных, всероссийских спортивно-массовых мероприятиях	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья воспитанников по утвержденным программам и проектам	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Высокий уровень ведения установленной документации (планирование, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.), соблюдение установленной исполнительской дисциплины	выполнено	5%
		не выполнено	-5%
6.	Снижение заболеваемости воспитанников	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья, занимающихся в процессе тренировочной деятельности, отсутствие травматизма у воспитанников	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Участие в мероприятиях Учреждения (праздниках, спортивно-массовых мероприятиях и т.д.)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, ремонте и т.п.)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Инструктор-методист</b>			
1.	Анализ, обобщение и разработка методических рекомендаций для эффективности деятельности Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
2.	Распространение эффективных форм, методов и средств современности	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Работа с издательствами, типографиями, газетой «Мегионские новости» и сайтом учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Анализ эффективности внедрения инновационных технологий	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Методическое сопровождение специалистов Учреждения при подготовке к аттестации	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Анализ состояния учебно-тренировочного и	выполнено	5%

	воспитательного процессов в Учреждении	не выполнено	0%
7.	Осуществление контроля за комплектованием групп в Учреждении	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Осуществление контроля за правильностью организации медицинского контроля в Учреждении	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Ведение статистического учета проведения соревнований различного уровня	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Оказание консультативной и практической помощи тренерско-преподавательскому составу	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Специалист по охране труда и технике безопасности</b>			
1.	Качественное ведение документации по охране труда	выполнено	5%
		не выполнено	0%
2.	Контроль за соблюдением работниками Учреждения законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Отсутствие в Учреждении несчастных случаев	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Участие в проведении проверок, обследований технического состояния здания, оборудования, эффективности работы вентиляционных систем, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, определения их соответствия требованиям нормативных правовых актов охране труда	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по соблюдению норм охраны труда	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Обеспечение безопасности условий труда в Учреждении	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Оказание работникам Учреждения методической помощи в организации инструктажа	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Составление отчетности по охране труда по установленным формам и в соответствующие сроки	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Проведение инструктажей с работниками Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Делопроизводитель</b>			
1.	Обеспечение качественного уровня ведения делопроизводства Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
2.	Строгое отслеживание сроков исполнения поручений руководителя Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Своевременный прием и передача информации и доведение её до руководителя и сотрудников Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Оперативная подготовка проектов документации и предоставление её на утверждение руководителю Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Высокий уровень навыков работы с офисной техникой (телефон, факс, компьютер, принтер, сканер)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Обеспечение сохранности документов и оформление их в соответствии с установленным порядком, для хранения в архиве	выполнено	5%
		не выполнено	-5%



7.	Повышение имиджа Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений руководителя Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Своевременное обеспечение доставки писем адресату	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Активное участие в общегородских мероприятиях (праздниках, соревнованиях, подготовке помещений к мероприятиям)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Ведущий специалист по кадрам, специалист по персоналу</b>			
1.	Качественное соблюдение требований по ведению делопроизводства: своевременность ведения личных дел, карточек Т-2, составление и заполнение трудовых договоров, соглашений, дополнений, правильность заполнения трудовых книжек и иных персональных документов	своевременно	5%
		несвоевременно	0%
2.	Обеспечение соблюдения технологии создания, обработки, передачи и хранения документов; точности, своевременности и достоверности ведения персональных баз данных, в т.ч. в электронном виде	своевременно	5%
		несвоевременно	0%
3.	Точное соблюдение требований по работе с обращениями граждан: правильность работы с корреспонденцией, соблюдение сроков исполнения обращений граждан	соблюдение сроков	5%
		не соблюдение сроков	0%
4.	Обеспечение своевременного и достоверного представления отчетности: ведение дел по пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию, работа с военкоматом	отсутствие нарушений	5%
		наличие нарушений	0%
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов и жалоб	отсутствие жалоб	5%
		наличие жалоб	0%
6.	Обеспечение сохранности кадровых и персональных документов, качественное и своевременное их оформление в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве	обеспечена сохранность	5%
		не обеспечена сохранность	- 5%
7.	Качественное и своевременное выполнение разовых обращений и поручений, подготовка важных и срочных документов, отчетов и заполнение форм	своевременно	5%
		несвоевременно	0%
8.	Качественное изучение и анализ должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала Учреждения, обеспечение кадрами требуемых профессий	комплектация 85% и более	5%
		комплектация менее 85%	0%
9.	Обеспечение и подготовка предложений по развитию персонала, обучению и повышению квалификации кадров	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (соревнованиях, конкурсах, праздниках, субботниках)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Юрисконсульт</b>			

1.	Качественное и своевременное выполнение разовых обращений и поручений, подготовка важных и срочных документов	выполнено	5%
		не выполнено	0%
2.	Оперативное оформление учредительных документов	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Повышение имиджа Учреждения, применение в работе основ экономики, организации труда	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Осуществление контроля за соблюдением в учреждении законодательных и иных нормативных актов	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Своевременное исполнение указаний и распоряжений директора учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (соревнованиях, конкурсах, праздниках, субботниках)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов и жалоб.	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан: правильность работы с корреспонденцией, соблюдение сроков исполнения обращений граждан	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности в Учреждении	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Специалист по закупкам</b>			
1.	Обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности (уровень исполнения субсидии на выполнение муниципального задания, субсидии на иные цели)	95% и более	5%
		менее 95%	0%
2.	Обеспечение соблюдения финансовой дисциплины – наличие просроченной кредиторской задолженности	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Своевременное размещение информации на сайте «закупки.гов.ру»	своевременно	5%
		не своевременно	0%
4.	Составление планов-графиков, исполнение в указанные сроки	своевременно	5%
		несвоевременно	0%
5.	Применение и использование в работе различных специализированных программ по сдаче отчетности	выполнено	5%
		не выполнено	0%

6.	Своевременное оформление аукционной документации, проектов контрактов, заключение контрактов	своевременно	5%
		не своевременно	0%
7.	Осуществление мероприятий, направленных на сохранение и эффективное использование денежных средств и товарно-материальных ценностей	обеспечена сохранность	5%
		не обеспечена сохранность	0%
8.	Обеспечение сохранности документов, договоров на осуществление закупок, заявок на осуществление закупок, других документов и качественное оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве	обеспечена сохранность	5%
		не обеспечена сохранность	0%
9.	Качественное и своевременное выполнение разовых обращений и поручений, подготовка важных и срочных документов, отчетов и заполнение форм	своевременно	5%
		несвоевременно	0%
10.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (соревнованиях, конкурсах, праздниках, субботниках)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Заведующая хозяйством</b>			
1.	Своевременная подготовка инвентаря на списание	выполнено	5%
		не выполнено	0%
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, подведомственных Учреждению	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Высокий уровень укрепления и сохранности материально-технической базы Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения.	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Выполнение мероприятий направленных на энергосбережение	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Соблюдение качества выполняемых работ в части	выполнено	5%

	выполнения возложенных функциональных обязанностей	не выполнено	0%
10.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (соревнованиях, конкурсах, праздниках, субботниках)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Водитель</b>			
1.	Содержание закрепленного автотранспорта в исправном состоянии	выполнено	10 %
		не выполнено	0%
2.	Обеспечение качественной безаварийной перевозки грузов и пассажиров	выполнено	10 %
		не выполнено	0%
3.	Ведение документации строгой отчетности	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Повышение имиджа Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (соревнованиях, конкурсах, праздниках, субботниках)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Качественное выполнение особо важных заданий	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Отсутствие больничных листов	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Рабочий по обслуживанию зданий</b>			
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения	выполнено	10 %
		не выполнено	0%
2.	Сохранность оборудования и предметов длительного пользования	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Отсутствие больничных листов у работников	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Оперативность и качество выполнения заявок	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращения аварий	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Выполнение особо важных заданий	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (соревнованиях, конкурсах, праздниках, субботниках)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	выполнено	5%
		не выполнено	0%
<b>Обслуживающий персонал: вахтер, гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений</b>			
1.	Проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН,	выполнено	5%

	качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к Учреждению	не выполнено	0%
2.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
3.	Оперативность и качество выполнения заявок	выполнено	5%
		не выполнено	0%
4.	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей Учреждения	выполнено	5%
		не выполнено	0%
5.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	выполнено	5%
		не выполнено	0%
6.	Отсутствие больничных листов у работников	выполнено	5%
		не выполнено	0%
7.	Участие в выполнении особо важных работ	выполнено	5%
		не выполнено	0%
8.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (соревнованиях, конкурсах, праздниках, субботниках)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
9.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	выполнено	5%
		не выполнено	0%

2.6. Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц, год осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, с учётом обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, а также объёмов средств поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности и устанавливается в размерах не более одного месячного фонда оплаты труда.

2.7. Единовременные премиальные выплаты осуществляются - к юбилейным датам;

Размер единовременных премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном значении, выплачиваются со средств от платной и иной приносящей доход деятельности.

Выплата единовременного премирования работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения и согласовывается, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

### **3. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых финансовыми органами на стимулирующий фонд оплаты труда.

3.2. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам месяца, квартала, года. Единовременные выплаты осуществляются в соответствии с настоящим Положением, по решению руководителя Учреждения и согласовывается, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников

3.3. Все стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат Учреждения, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления по согласованию с представителем профсоюзной организации, по представлению руководителя Учреждения.

3.4. Руководитель Учреждения представляют на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их поощрения.

3.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат Учреждения принимает

решение об установлении стимулирующих выплат (составление протокола заседания комиссии) и визирует приказ о распределении стимулирующего фонда.

#### **4. Порядок лишения (уменьшения) выплат стимулирующего характера**

4.1. Размер выплат стимулирующего характера (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

4.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.14. Лишение или снижение размера премиальных выплат производится при наличии дисциплинарного взыскания в соответствии со статьёй 192 Трудового кодекса Российской Федерации. Полное или частичное лишение премиальных выплат производится в том отчётном периоде, в котором было совершено правонарушение и наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом руководителя Учреждения в соответствии со статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным указанием причин.

Премиальные выплаты не выплачиваются до момента снятия дисциплинарного взыскания.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно ему противоречить.

5.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждением руководителя Учреждения.

5.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 5.3. настоящего Положения.