

## Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа Богданович

### Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа Богданович (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа Богданович (далее – Учреждение).

1.2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается на основе настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре и включает в себя:

- 1) размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- 3) размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- 4) условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

1.4. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада, ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. При этом заработная плата работников не должна быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством.

Повышение (индексация) окладов производится на основании постановления главы городского округа Богданович, исходя из объемов имеющегося финансирования.

При корректировке размера оклада, ставки заработной платы работника необходимо учитывать требования настоящего Положения и обеспечение размера выплат стимулирующего характера, которые должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема ассигнований бюджета городского округа Богданович на предоставление Учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.6. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с администрацией городского округа Богданович (далее- Учредитель) и Муниципальным казенным учреждением «Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович» (далее - МКУ УФКиС ГО Богданович) и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

## Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня выплат компенсационного характера;
- 6) перечня выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- 8) мнения представительного органа работников Учреждения;
- 9) профессиональных стандартов, стандартов спортивной подготовки по видам спорта;
- 10) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;
- 11) Положения об оплате труда работников Учреждения, утверждаемого постановлением главы городского округа Богданович;
- 12) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- 13) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 14) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов, ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач

кадрового обеспечения Учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда;

15) установления окладов, ставок заработной платы работников Учреждения на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

16) направления не менее 70 процентов фонда оплаты труда Учреждения на установление окладов с учетом фиксированных выплат, определенных трудовым договором (эффективным контрактом) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера);

17) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

18) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

19) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов, ставок заработной платы работников Учреждения на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

20) порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

21) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

22) Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденных приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос;

23) иных особенностей порядка и условий оплаты труда педагогических работников.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых условий труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

2.2. В случаях, когда оплата труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Размеры окладов работников, занимающих определенные должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

2.5. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

При установлении размеров окладов, ставок заработной платы необходимо соблюдение межуровневых коэффициентов между окладами по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.7. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы:

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие);

2) повышающий коэффициент квалификации (при наличии оснований для его установления и / или применения);

3) персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ по Учреждению не применяются к должностному окладу руководителя Учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном соотношении к должностному окладу руководителя.

2.8. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы принимается руководителем Учреждения исходя из возможностей финансового обеспечения указанных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада, ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.<sup>1</sup>

Применение повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы работников предусматриваются локальным нормативным актом учреждения.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, в том числе предусматривающие внутридолжностное категорирование и установление производных должностных наименований «старший», «ведущий».

2.10. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности представлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.11. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам, ставкам заработной платы по должностям педагогических работников «тренер-преподаватель», включая должности, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», устанавливаются в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в порядке, установленном законодательством.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,20;
- работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности - 0,10;

---

<sup>1</sup> Определение понятия «Календарный год» дано статьей 12 Бюджетного кодекса Российской Федерации – «Финансовый год соответствует календарному году и длится с 01 января по 31 декабря». Понятие «год» подразумевает подряд следующих 12 месяцев.

- работникам (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - 0,20 (сроком на два года).

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации определяется путем умножения оклада, ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников Учреждения на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.13. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении приказом руководителя Учреждения на основании критериев, установленных для каждого работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и фиксируется в приказе руководителя Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы работника Учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года приказом руководителя Учреждения на основании критериев, установленных для каждого работника.

2.14. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

2.15. Директор Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.16. Предельный объем учебно-тренировочной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.17. Преподавательская работа в этом же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.18. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 8 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 9 настоящего Положения.

3.2. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств (учредителем).

3.4. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.5. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к ПКГ приведены в приложениях № 2 к настоящему Положению.

3.6. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказа Министерства спорта Российской Федерации от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки».

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

3.7. Педагогическим работникам Учреждения размер выплат по повышающим коэффициентам определяется к окладу, ставке заработной платы – путем умножения оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

3.8. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.11, 2.13 настоящего Положения.

3.9. Педагогическим работникам, за исключением должности «тренер-преподаватель», «старший тренер–преподаватель», предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу.

3.10. По должностям педагогических работников «тренер-преподаватель», «старший тренер–преподаватель» размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы, представленные в Приложении № 3 к настоящему Положению, устанавливаются за подготовку одного занимающегося с учетом количества занимающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы.

3.11. Размеры персонального повышающего коэффициента пропорционально уменьшаются в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

3.12. Объем нагрузки тренера–преподавателя, старшего тренера-преподавателя определяется с применением расчетного коэффициента, рассчитанного с учетом установленной ставки заработной платы за норму часов непосредственно учебно-тренировочной работы 18 часов в неделю, положений статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, объема учебно-тренировочной нагрузки и наполняемости групп в соответствии с дополнительными образовательными программами в области физической культуры и спорта.

При наличии в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта диапазона по показателю «наполняемость групп (человек)» и/или количеству

часов учебно-тренировочной нагрузки в неделю Учреждение самостоятельно приказом устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

3.13. Продолжительность рабочего времени (норма часов учебно-тренировочной работы за оклад, ставку заработной платы) для работников тренерско-преподавательского состава Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 18 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказа Министерства спорта Российской Федерации от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки».

При объеме учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя более 1 ставки, выплаты по персональному коэффициенту определяются исходя из должностного оклада по штатному расписанию, без учета объема фактической тренировочной нагрузки.

3.14. При условии достижения спортсменом высокого результата на официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации размер персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы тренера-преподавателя за данного спортсмена устанавливается в соответствии с пунктом 9.12. и Приложением № 9 к настоящему Положению. При этом установленный повышающий коэффициент для данного обучающегося в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению исключается.

Суммарный размер всех предусмотренных настоящим Положением повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат установленного оклада.

3.15. С учетом условий труда педагогическим работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 8 и 9 настоящего Положения.

## Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Размеры окладов по ПКГ медицинских работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526, в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.2. Для медицинских работников локальным актом Учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу.

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу не должен превышать пяти крат установленного оклада.

4.3. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего Положения

4.4. Формирование штатного расписания осуществляется с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н.

## **Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

5.1. Размеры окладов по ПКГ работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

5.2. Размер окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается с учетом требований к профессиональному образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.3. Руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

5.4. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.9, 2.10, 2.13 настоящего Положения.

5.5. При принятии решения об установлении повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента к окладу учитывается обеспечение указанных выплат финансовыми средствами.

5.6. Суммарный размер повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пяти крат установленного оклада.

5.7. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

## **Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

6.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

6.2. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, приказом руководителя Учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам.

Решение об установлении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в отношении работников, работающих в Учреждении.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладам не должен превышать пяти крат установленного оклада.

6.3. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

## Глава 7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя Учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости Учреждения, уровня профессионального образования руководителя и других критериев.

7.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых

источников и, рассчитываемой за календарный год, устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

Определение размера среднемесячной заработной платы при расчете предельного уровня соотношения осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения возлагается на руководителя Учреждения.

7.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности Учреждения и его руководителя, по представлению директора МКУ УФКиС ГО Богданович.

Целевые показатели эффективности работы руководителя Учреждения, критерии оценки результативности деятельности, размеры стимулирующих выплат, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Учредителем согласно заключенного трудового договора (контракта).

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

7.5. В соответствии со статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с целью исключения конфликта интересов руководитель и его заместители должны получить согласие Учредителя в отношении любых объемов работы по совместительству или совмещению, независимо по внутреннему или внешнему.

7.6. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

7.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем Учреждения.

## **Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения

о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты. В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации размеры выплат, установленные настоящим Положением, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

8.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу, ставке заработной платы к соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

8.5. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 26.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается за работу в тяжелых и вредных условиях труда - 4 процента оклада, ставки заработной платы.

Основанием для установления компенсационных выплат является заключение о проведении специальной оценки условий труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014

№ 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.01.2015 № 24н.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

8.6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда Учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

8.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой смежной профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии (должности).

8.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда.

8.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии.

8.10. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада, рассчитанного за час работы, за последующие часы – двойного. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанные за каждый час работы в ночное время.

8.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

8.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются педагогическим работникам, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта».

Основанием для установления компенсационных выплат является заключение о проведении специальной оценки условий труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.01.2015 № 24н.

8.14. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов – за работу в Учреждении (отделениях), реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья и/или за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных: за работу со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.

Выплата производится работникам Учреждения, которые непосредственно осуществляют занятия с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

В перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты входят: тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктор по адаптивной физической культуре, медицинский персонал, специалисты, обеспечивающие психологическую поддержку, сурдопереводчик, водитель специального автотранспорта, специализирующийся на работе с лицами, имеющими отклонения в развитии или инвалидность.

Выплата производится работникам Учреждения, непосредственно осуществляющим занятия с указанными категориями граждан.

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладу согласно настоящему пункту, утверждается руководителем Учреждения.

8.15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу, ставке заработной платы (за исключением районного коэффициента).

8.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу, ставке заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## Глава 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера определяется как в процентах к окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат к окладу, ставке заработной платы работника не образует новый оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

9.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

9.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов, ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.5. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) за наличие почетных званий, нагрудных знаков;

2) за выслугу лет;

3) за интенсивность и высокие результаты работы;

4) за качество выполняемых работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

9.6. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам Учреждения, имеющим почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах:

за отраслевые нагрудные знаки - 20 процентов

«Отличник физической культуры и спорта»,

«Почетный работник физической культуры»,

и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта;

за ведомственные награды, за спортивные звания - 30 процентов

«Мастер спорта России международного класса»,

«Мастер спорта СССР международного класса»,

«Мастер спорта СССР»;

«Мастер спорта России»;

за государственные награды, почетное звание - 40 процентов

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,

почетные звания Российской Федерации и СССР,

за почетные спортивные звания:

«Заслуженный тренер России»,

«Заслуженный тренер СССР»,

«Заслуженный мастер спорта РСФСР»,

«Заслуженный мастер спорта России»,

«Заслуженный мастер спорта СССР»,

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта».

Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, нагрудных знаков производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю Учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Выслуга лет для педагогических и медицинских работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления педагогического, медицинского стажа, установленными законодательством Российской Федерации.

Выслуга лет для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

Условия, порядок и размер выслуги лет определяется Положением об исчислении выслуги лет работников Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 30 процентов.

9.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы приведены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, представленный в Приложении № 7 к настоящему Положению, устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на год.

9.9. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, включаются методисты, тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, в том числе по смежным видам спорта, психологи, медицинские работники.

9.10. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели оценки эффективности работы Учреждения:

1) соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;

2) кадровое обеспечение основной деятельности, включая осуществление наставничества над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности;

3) выполнение муниципального задания, установленного учредителем;

4) результативность деятельности;

5) использование инновационных методов в процессе деятельности, включая реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;

6) качество выполняемых работ;

7) дополнительное образование кадров, включая прохождение независимой оценки квалификации и получение соответствующего свидетельства тренерами-преподавателями и иными специалистами.

9.11. Тренерско-преподавательскому составу также устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки работы тренерско-преподавательского состава за качество выполняемых работ, указанными в Приложении №8 к настоящему Положению.

9.12. Размер персонального коэффициента к окладу ставке заработной платы тренеров-преподавателей и иных специалистов за результативную подготовку спортсмена, показавшего высокий результат, представленный в Приложении № 9 к настоящему Положению устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Повышенный персональный повышающий коэффициент тренерам-преподавателям и иным специалистам рекомендуется устанавливать при условии участия не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов.

9.13. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя, обучающийся улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения, в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Тренеры-преподаватели, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке обучающегося, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении обучающимся результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх по постановлению Правительства Свердловской области от 21.12.2017 № 995-ПП «Об установлении денежного вознаграждения спортсменам, достигшим высоких спортивных результатов на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх, и их тренерам».

Если по истечении срока действия установленного размера персонального повышающего коэффициента обучающийся не показал указанного в Приложении №9 к настоящему Положению результата, размер персонального повышающего

коэффициента тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки обучающегося (в соответствии с пунктом 3.11. настоящего Положения).

Данные нормативы применяются либо при расчете к окладу, ставке заработной платы при подушевом методе расчета, либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

Суммарный размер всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада, ставки заработной платы.

9.14. Стимулирующие выплаты к окладу за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются иным категориям работников Учреждения, непосредственно участвующим:

1) в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий – до 50 процентов;

2) в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения – до 50 процентов;

3) в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области – до 50 процентов. Если работнику начисляется персональный коэффициент, предусмотренный пунктом 9.12, данная стимулирующая выплата не применяется. Перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, утверждается руководителем Учреждения. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, включаются инструкторы-методисты спортивной сборной команды Свердловской области по адаптивной физической культуре, тренеры спортивной сборной команды Свердловской области, медицинские работники, механик спортивной сборной команды Свердловской области.

9.15. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление Учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, применяется премирование работников Учреждения.

9.16. Условия, порядок и размер премирования определяются Положением о премировании работников Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

При определении размеров выплат учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнением работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

4) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

5) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

9.17. Правовым актом Учреждения кроме вышеперечисленных стимулирующих выплат, могут быть предусмотрены иные доплаты и надбавки стимулирующего характера, в том числе с целью мотивации и ориентирования работников на результат:

1) тренерам-преподавателям Учреждения, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, расположенных в сельской местности, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

9.18. Руководитель Учреждения вправе при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности оплату труда, оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

## Глава 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должность (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

