



**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Новосибирска
«Спортивная школа по спортивным танцам»**

**630075, г. Новосибирск, ул. Б. Хмельницкого, 40, офис 310
тел. (383) 265-19-39**

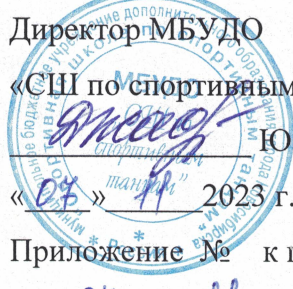
СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзной организации
С. Шульга
«07» 11 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО
«СШ по спортивным танцам»
Ю.Н. Джафарова
«07» 11 2023 г.



Приложение № 120
к приказу № 120
от «07» 11 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системах оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
города Новосибирска
«Спортивная школа по спортивным танцам»,
в отношении которого функции и полномочия учредителя
осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной
политики мэрии города Новосибирска**

г. Новосибирск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Спортивная школа по спортивным танцам» (далее – учреждение), функции и полномочия учредителя, в отношении которого осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска. Разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом учреждения, с Постановлением мэрии города Новосибирска от 07.11.2023 № 6174 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска», а также Постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

1.5. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

- должностной оклад (оклад, тарифная ставка);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда) формируется в пределах объема субсидии из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При формировании годового фонда оплаты труда учреждения

учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60%.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей работников, профессий работников, относящихся к основному персоналу, приведен в таблице 1.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

1.10. Для целей Положения используются следующие понятия:

Таблица 1

- административно-управленческий персонал учреждения -

Административно-управленческий персонал учреждения	Наименование должностей
Работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения	1. Директор 2. Главный бухгалтер

- основной персонал учреждения –

Основной персонал учреждения	Наименование должностей
Работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные	1. Заместитель директора по спортивной подготовке 2. Начальник отдела материально-технического снабжения 3. Старший инструктор-методист 4. Инструктор-методист 5. Тренер-преподаватель

руководители	6.Спортсмен 7.Инструктор по физической культуре 8.Юрисконсульт 2 категории 9.Специалист по закупкам 10.Специалист по кадрам
--------------	---

- вспомогательный персонал учреждения –

Вспомогательный персонал учреждения	Наименование должностей
Работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживания здания и оборудования	1.Специалист по охране труда 2.Бухгалтер 1 категории 3.Экономист без категории 4.Художник-конструктор (дизайнер) 1 категории 5.Художник-конструктор (дизайнер) без категории 6.Звукооператор 2 категории 7.Агент по снабжению 8.Системный администратор информационно-коммуникационных систем 9.Кладовщик 1 разряда 10.Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2 разряда 11. Уборщик служебных помещений 1 разряда

2. Порядок установления должностных окладов (окладов) учреждения

2.1. Размер должностного оклада (оклада) руководителя, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими, устанавливаются постановлениями мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителя.

2.2. По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

2.3. Оплата труда тренеров-преподавателей, определяется с учетом нормативов за подготовку одного обучающегося, приведенных в таблице 2.

2.4. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике

должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

2.6. Должностной оклад, оклад, часовая тарифная ставка, ставка заработной платы в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей, объем тренерско-преподавательской нагрузки

3.1. Основанием для расчета заработной платы являются штатное расписание и тарификационные списки, утвержденные руководителем учреждения: для тренеров-преподавателей – на начало учебного года (на 01 сентября), для остальных работников – на начало календарного года (01 января).

Должностной оклад определяется в соответствии со штатным расписанием учреждения за установленную норму часов тренерско-преподавательской работы. Нормируемая часть тренерской работы (18 часов в неделю) – проведение учебно-тренировочных занятий с обучающимися по расписанию, ненормируемая часть (18 часов в неделю) – методическая, организационная, творческая, научно-исследовательская, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением, иная работа.

3.2. Объем нагрузки тренера-преподавателя, включая старшего (далее – тренера-преподавателя), в часах определяется на начало учебного года, устанавливается приказом руководителя учреждения, тарификацией и оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Допускается изменение нагрузки в часах в течение учебного года в связи с комплектованием новых групп или расформированием. Изменение нагрузки производится с письменного согласия тренера-преподавателя и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-преподавательской работы.

3.3. Оплата труда тренера-преподавателя определяется с учетом нормативов за подготовку одного спортсмена на этапе спортивной подготовки в соответствии с таблицей 2.

3.4. Расчет оплаты труда тренера-преподавателя учреждения:

$OT = ДО * Н + К + С$, где

OT – оплата труда тренера-преподавателя, руб.;

ДО – должностной оклад, руб.;

Н – сумма нормативов оплаты труда за каждого обучающегося, закрепленного за тренером-преподавателем приказом руководителя учреждения;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада.

Таблица 2

Этап спортивной подготовки спортсмена	Период обучения	Норматив оплаты труда, % от должностного оклада				
		Группа видов спорта				
		I	II	III	IV	V
Спортивно-оздоровительный этап	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Начальной подготовки	До одного года	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
	Свыше года	5,9	5,1	4,2	3,4	3,4
Тренировочный (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	8	7,2	6,4	5,6	5,6
	Углубленной специализации	13,6	12	11,2	9,6	9,6
Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	20,8	19,2	17,6	15,2	15,2

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке: к I группе относятся базовые виды спорта, кроме командных игровых видов; ко II группе относятся все другие виды спорта, не отнесенные к I, III, IV и V группам; к III группе относятся командные игровые виды спорта, являющиеся базовыми; к IV группе относятся командные игровые виды спорта, не являющиеся базовыми; к V группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Новосибирской области.

В рабочее время тренеров-преподавателей, кроме непосредственного проведения учебно-тренировочных занятий, включается индивидуальная работа с обучающимися, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

3.4. Размеры ставок заработной платы тренеров-преподавателей, устанавливаются исходя из должностного оклада согласно штатному расписанию и с учетом нормы часов педагогической работы (нагрузки) на ставку заработной платы, установленной в соответствии с приказом 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».

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 ч. в неделю. В состав педагогических работников входят:

Педагогические работники	1. Старший инструктор-методист, 2. Инструктор-методист, 3. Тренер-преподаватель, 4. Инструктор по физической культуре
--------------------------	--

- 18 ч. в неделю у тренера-преподавателя,
- 30 ч. в неделю у инструктора по физической культуре,
- 36 ч. в неделю у (старшего) инструктора-методиста.

3.5 Объем недельной учебно-тренировочной нагрузки на этапе (периоде) спортивной подготовки устанавливается в астрономических часах. Наполняемость группы, этап подготовки, максимальный объем тренировочной нагрузки определяются в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта, разработанной на основании требований федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта танцевальный спорт, акробатический рок-н-ролл.

Допускается одновременная работа тренера-преподавателя со спортсменами разных этапов подготовки, при этом разница в этапах не должна превышать двух. Для такой группы недельное расписание тренировочных занятий устанавливается в пределах тренировочной нагрузки для наиболее высокого этапа подготовки, а оплата труда производится по фактической численности спортсменов соответствующих этапов подготовки в группе. Зачисления, отчисления, переводы обучающихся фиксируются приказом руководителя учреждения по состоянию на 1-ое число и отражаются в тарификационном списке тренеров-преподавателей на текущий месяц.

3.5. Оплата труда тренеров-преподавателей, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 284 и ст. 348.7 ТК РФ.

3.7. Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, совместно участвующих в реализации программ спортивной подготовки, проводится в соответствии со сводным планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения, при этом могут использоваться следующие методы:

а) бригадный метод работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам) с контингентом спортсменов, закрепленным персонально за каждым специалистом). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы бригады в целом. Состав бригады тренеров и список спортсменов, подготавливаемых бригадой, определяется ежегодно приказом руководителя учреждения по представлению решений тренерских советов. Результативность деятельности отдельного работника, в этом случае, определяется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме

отработанных часов) и вклада в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими работниками организации, с учетом специфики избранного вида спорта. При этом оплата труда основного тренера устанавливается в полном объеме, оплата труда второго тренера (специалиста) устанавливается за объем тренировочного процесса по виду спортивной подготовки (ОФП, СФП или др.) на этапе спортивной подготовки, в соответствии с утвержденным тренировочным планом на год. Оплата труда 2-го тренера в объеме не более 50 % от нагрузки основного тренера.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и настоящим Положением.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, разработанным в соответствии с Положением.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

Работникам учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2. **Работа в выходной и нерабочий праздничный день** оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ:

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

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

должностного оклада за час или день работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, либо предоставляются дополнительные дни отдыха по договоренности.

4.3. **Доплата за сверхурочную работу** за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. **Размер доплаты при совмещении профессий** (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя учреждения и не более 100% должностного оклада по совмещаемой должности.

Выполнение заместителем руководителя и главным бухгалтером учреждения дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) разрешается только в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения.

Решения о работе по совмещению в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимаются приказом руководителя учреждения.

Решения о работе по совмещению, в отношении руководителя учреждения, принимаются руководителем ДКСиМП мэрии города Новосибирска.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (должностному окладу (окладу), выплатам компенсационного и стимулирующего характера) в размере 25%.

4.7. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам).

Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным с учетом мнения представительного органа работников.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

5.3. Работникам учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- премия по итогам календарного периода.

Размер выплат стимулирующего характера определяет руководитель на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Надбавка за ученую степень, почетное звание соответствующие профилю выполняемой работы устанавливается:

- в размере 15% должностного оклада – работникам, имеющим почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России»;
- в размере 20% должностного оклада – работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры» Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России (СССР)», спортивные звания «Мастер спорта России (СССР) международного класса.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, или двух и более почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается по каждому основанию.

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

5.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

в размере 15 % должностного оклада – за высшую квалификационную категорию;

в размере 10 % должностного оклада – за первую квалификационную категорию;

в размере 5 % должностного оклада – за вторую квалификационную категорию.

5.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада) часовой тарифной ставки, ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 лет до 10 лет	10
3	От 10 лет до 20 лет	20
4	От 20 лет и выше	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу, часовой тарифной ставке, ставке заработной платы) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются по каждой должности (профессии) учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением, закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения приведены в таблице 5.

Таблица 5

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей)	Размер надбавки за качество	Период оценки
1	2	3	
Заместитель директора по спортивной подготовке			
Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	отсутствие обоснованных замечаний	20	ежемесячно
	наличие обоснованных замечаний	0	
Выполнение показателей муниципального задания	90% до 100% менее 90%	60 0	ежемесячно
Обеспечение комплексной безопасности учреждения и получателей услуг	отсутствие предписаний наличие предписаний	30 0	ежемесячно
Организация проведения информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения (информация о перечне предоставляемых услуг)	отсутствие замечаний	30	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Контроль за выполнением календарного плана мероприятий по срокам по количественному показателю	выполнение календарного плана	50	ежемесячно
	не выполнение календарного плана	0	
Контроль за подготовкой учреждения к тренировочному (спортивному) процессу	выполнение	50	ежемесячно
	не выполнение	0	
Сохранность контингента занимающихся	сохранность 100%	50	ежемесячно
	сохранность менее 90%	0	
Своевременное системное оформление документации по планированию и учету тренировочной работы, контингента занимающихся, учету выполнения и качества освоения программ спортивной подготовки. Высокий уровень контроля (мониторинга) тренировочного процесса, инновационной деятельности работы отдела	выполнение	60	ежемесячно
	не выполнение	0	
Итого:		до 350 %	
Начальник отдела материально - технического снабжения			
Укомплектованность специальным техническим оснащением	90% и выше	30	ежемесячно
	менее 90%	0	
Контроль за проведением ремонтной деятельностью учреждения	отсутствие замечаний	20	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	отсутствие замечаний	40	ежемесячно
	наличие замечаний	0	

Создание условий для производительного, качественного труда работников учреждения	отсутствие жалоб сотрудников	40	ежемесячно
	наличие жалоб сотрудников	0	
Осуществление мер по своевременному ремонту имущества учреждения	отсутствие замечаний	60	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Осуществление мер по обеспечению канцелярией, инвентарём, хозяйственными средствами и др.	отсутствие жалоб сотрудников	55	ежемесячно
	наличие жалоб сотрудников	0	
Своевременное проведение профилактических работ, оперативное устранение аварий	отсутствие аварий, оперативное устранение	50	ежемесячно
	не устранение аварий	0	
Своевременное и качественное составление заявок на материальные запасы для деятельности учреждения	отсутствие жалоб сотрудников	60	ежемесячно
	наличие жалоб сотрудников	0	
Итого:		до 355%	
Главный бухгалтер			
Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	отсутствие задолженности	30	ежемесячно
	наличие задолженности	0	
Исполнение плана финансово – хозяйственной деятельности	отсутствие замечаний	30	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Своевременное перечисление страховых взносов	отсутствие замечаний	65	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Выполнение показателей, муниципального задания	90% до 100%	60	ежемесячно
	Менее 90%	0	
Отсутствие фактов нарушений сроков предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качеств	отсутствие замечаний	20	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Своевременный контроль остатка бюджетный ассигнований согласно Плана финансово-хозяйственной деятельности и присвоенным бюджетным обязательствам	отсутствие замечаний	50	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний контролирующих органов (ИФНС, ПФР, ФСС)	отсутствие замечаний	20	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Нарушение сроков выплаты заработной платы работникам учреждения	отсутствие нарушений	30	ежемесячно
	наличие нарушений	0	
Итого:		до 305 %	
Бухгалтер (1- категории)			
Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	отсутствие задолженности	60	ежемесячно

	наличие задолженности	0	
Соблюдение нормативной документации при списании материальных запасов	отсутствие нарушений	60	ежемесячно
	наличие нарушений	0	
Своевременное размещение в программе бюджетных, денежных обязательств	отсутствие обоснованных замечаний	65	ежемесячно
	наличие обоснованных замечаний	0	
Своевременность, полнота и оперативное ведение учета материальных запасов, основных средств	отсутствие выявленных фактов нарушений	60	ежемесячно
	наличие выявленных фактов нарушений	0	
Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	соблюдение сроков	60	ежемесячно
	не соблюдение сроков	0	
Своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя	своевременное исполнение	60	ежемесячно
	несвоевременное исполнение	0	
Итого:		до 365%	
Бухгалтер (1- категории, по начислению заработной платы)			
Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	отсутствие задолженности	60	ежемесячно
	наличие задолженности	0	
Соблюдение нормативной документации при начислении заработной платы	отсутствие нарушений	60	ежемесячно
	наличие нарушений	0	
Отсутствие замечаний контролирующих органов (ИФНС, ПФР, ФСС)	отсутствие обоснованных замечаний	65	ежемесячно
	наличие обоснованных замечаний	0	
Своевременность, полнота и оперативное ведение бухгалтерского учета	отсутствие выявленных фактов нарушений	60	ежемесячно
	наличие выявленных фактов нарушений	0	
Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	соблюдение сроков	60	ежемесячно
	не соблюдение сроков	0	
Своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя	своевременное исполнение	60	ежемесячно
	несвоевременное исполнение	0	
Итого:		до 365%	
Экономист без категории			
Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов	отсутствие фактов нарушений	50	ежемесячно
	наличие фактов нарушений	0	
Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие замечаний	20	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	отсутствие обоснованных замечаний	45	ежемесячно
		0	

	наличие обоснованных замечаний		
Исполнение кассового плана	исполнение	50	ежемесячно
	не исполнение	0	
Своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя	своевременное исполнение	65	ежемесячно
	несвоевременное исполнение	0	
Итого:		до 230 %	
Специалист по кадрам			
Обеспечение соблюдения штатной дисциплины	отсутствие замечаний	60	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Достоверное, полное, своевременное предоставление личных данных на работника в бухгалтерию	отсутствие замечаний	60	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Своевременное оформление приёма, увольнения работников учреждения, выдача справок по требованию	отсутствие замечаний	50	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Своевременное и качественное оформление кадровой документации учреждения, личных дел работников	отсутствие замечаний	65	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков предоставления кадровой отчетности, центра занятости, военных комиссариатов, справок	отсутствие замечаний	60	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	отсутствие обоснованных замечаний	60	ежемесячно
	наличие обоснованных замечаний	0	
Итого:		до 355 %	
Инструктор-методист (старший инструктор-методист)			
Своевременное (без срывов) исполнение календаря спортивных мероприятий	исполнение	60	ежемесячно
	не исполнение	0	
Доля спортсменов, получивших спортивный разряд не менее 10%	исполнено	60	ежемесячно
	не исполнено	0	
Соблюдение графика проверок тренировочного процесса	соблюдение	60	ежемесячно
	не соблюдение	0	
Выполнение программ спортивной подготовки, тренировочных планов по этапам подготовки, индивидуальных планов спортивной подготовки, планов-графиков проведения промежуточной и итоговой аттестации спортсменов	выполнение	60	ежемесячно
	не выполнение	0	
Высококачественная организация тренировочного процесса и спортивно-массовых мероприятий	отсутствие замечаний	60	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	отсутствие обоснованных замечаний	60	ежемесячно
	наличие обоснованных замечаний	0	
Своевременное системное оформление	выполнение	65	ежемесячно

документации по планированию и учету тренировочной работы, контингента занимающихся, учету выполнения и качества освоения программ спортивной подготовки. Высокий уровень контроля (мониторинга) тренировочного процесса, инновационной деятельности работы отдела	не выполнение	0	
Итого:		до 425%	
Тренер-преподаватель			
Своевременность сдачи учебной документации и корректность ее заполнения	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Выполнение роста показателей подготовленности занимающихся (повышение классов танцевального мастерства, присвоение разрядов, званий)	выполнение роста показателей	10	ежемесячно
	отсутствие роста показателей	0	
Результат успешного выступления занимающихся на официальных соревнованиях (таблица 2)	наличие финалистов	30	ежемесячно
	отсутствие финалистов	0	
Включение занимающихся в список кандидатов спортивных сборных команд РФ, НСО	наличие кандидатов	10	ежемесячно
	отсутствие кандидатов	0	
Повышение квалификации, прохождение курсов повышения квалификации, участие в семинарах, мастер-классах (при наличии удостоверения, сертификата)	наличие	10	ежемесячно
	отсутствие	0	
Сохранность контингента занимающихся	сохранность 100%	20	ежемесячно
	сохранность менее 90%	0	
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации школы	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
	Наличие замечаний	0	
Итого:		до 100%	
Системный администратор информационно-коммуникационных систем			
Своевременное устранение неполадок в работе оборудования и программного обеспечения сети, ПК	отсутствие жалоб сотрудников	90	ежемесячно
	наличие жалоб сотрудников	0	
Своевременное проведение профилактических работ, оперативное устранение неполадок в программе 1 С	отсутствие замечаний	90	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Обеспечение мер по сохранению данных	отсутствие замечаний	90	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя	своевременное исполнение	90	ежемесячно
	несвоевременное исполнение	0	
Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы	присутствие результативности в работе	80	ежемесячно
	отсутствие результативности в	0	

	работе		
Итого:		до 440%	
Специалист по закупкам			
Обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций	отсутствие замечаний	110	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	отсутствие замечаний	110	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе (ЕИС) и постановке на учет контрактов в муниципальной информационной системе (МИС)	отсутствие жалоб	110	ежемесячно
	наличие жалоб	0	
Своевременное исполнение плана закупок по плану - графику	исполнение	110	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие нарушений сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информационных материалов	отсутствие нарушений	110	ежемесячно
	наличие нарушений	0	
Итого:		до 550%	
Специалист по охране труда			
Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	Отсутствие обоснованных замечаний	25	ежемесячно
	Наличие обоснованных замечаний по вине работника	0	
Обеспечение организации своевременного обучения работников, прохождения инструктажей, аттестации и других правил	Отсутствие нарушений сроков	20	ежемесячно
	Наличие нарушений сроков	0	
Своевременное составление и предоставление всех видов отчетности, информации (в структурные подразделения мэрии)	Отсутствие нарушений сроков	20	ежемесячно
	Наличие нарушений сроков	0	
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	Отсутствие фактов нарушений техники безопасности	25	ежемесячно
	Наличие нарушений	0	
Соответствие условий осуществления деятельности учреждения санитарно-гигиеническими требованиями (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.;	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
	Наличие замечаний	0	
Обеспечение в учреждении условий выполнения требований к пожарной безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	25	ежемесячно
	Наличие замечаний, жалоб	0	
Итого:		до 135%	

Инструктор по физической культуре			
Проведение контроля подготовки групп к тренировкам	Отсутствие замечаний, жалоб	20	ежемесячно
	Наличие замечание, жалоб	0	
Индивидуальная оценка эффективности тренировок каждого занимающегося посетителя	Отсутствие нарушений	20	ежемесячно
	Наличие нарушений	0	
Отсутствие обоснованных жалоб от посетителей на несоответствующее обращение	Отсутствие замечаний, жалоб	20	ежемесячно
	Наличие замечание, жалоб	0	
Своевременность сдачи учебной документации (журналов) и корректность ее заполнения	отсутствие замечаний	20	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Высококачественная организация тренировочного процесса и спортивно – массовых мероприятий	Отсутствие замечаний, жалоб	25	ежемесячно
	Наличие замечание, жалоб	0	
Итого:		до 105%	
Спортсмен			
Рост индивидуальных показателей физической подготовленности	наличие показателей роста	20	ежемесячно
	отсутствие показателей роста	0	
Успешное выступление в соревнованиях	наличие призового места	20	ежемесячно
	отсутствие призового места	0	
Выполнение требований программ спортивной подготовки, качество знаний, навыков, умений	отсутствие замечаний	25	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Повышение (подтверждение) спортивного разряда, присвоение спортивного звания	наличие показателя	20	ежемесячно
	отсутствие показателя	0	
Своевременное (без срывов) исполнение календаря спортивных мероприятий	исполнение	20	ежемесячно
	не исполнение	0	
Итого:		до 105%	
Юрисконсульт 2 категории			
Своевременная разработка типовых форм договоров, используемых в деятельности организации	отсутствие фактов нарушения	75	ежемесячно
	наличие фактов нарушения	0	
Анализ проектов договоров на соответствие действующему законодательству и интересам организации, подготовка предложений по изменению текстов договоров	отсутствие замечаний работников учреждения	75	ежемесячно
	наличие замечаний работников учреждения	0	
Проверка полномочий лица, подписывающего договор от имени контрагента	соблюдение сроков, отсутствие замечаний	75	ежемесячно
	нарушение сроков, наличие замечаний	0	
Своевременное информирование о действующем законодательстве и	отсутствие замечаний	70	ежемесячно
	наличие замечаний	0	

изменениях в нем причастных работников учреждения			
Отсутствие замечаний со стороны руководителя	отсутствие замечаний	70	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Итого:		до 365%	

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2 разряда

Осуществление контроля над состоянием оборудования	отсутствие фактов сбоя	20	ежемесячно
	наличие фактов сбоя	0	
Своевременное проведение работ по ремонту и наладке отдельных узлов и устройств	отсутствие замечаний	30	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Предотвращение аварийных ситуаций	отсутствие замечаний	30	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Соблюдение правил технической безопасности при эксплуатации электротехнического, сантехнического и электрогазосварочного оборудования	отсутствие фактов нарушений	30	ежемесячно
	наличие фактов нарушений	0	
Подготовка учреждения к отопительному периоду	отсутствие фактов нарушений	30	ежемесячно
	наличие фактов нарушений	0	
Обеспечение сохранности имущества учреждения	отсутствие замечаний	30	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Итого:		до 170 %	

Уборщик служебных помещений 1 разряда

Своевременная и качественная уборка помещений	отсутствие фактов нарушений	50	ежемесячно
	наличие фактов нарушений	0	
Контроль за исправностью инвентаря и оборудования	отсутствие фактов нарушений	40	ежемесячно
	наличие фактов нарушений	0	
Качественное проведение генеральной уборки	отсутствие замечаний	40	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний со стороны руководителя	отсутствие замечаний	40	ежемесячно
	наличие замечаний	0	
Итого:		до 170%	

Звукооператор 2 категории

1	2	3	
Высококачественная организация тренировочного процесса и спортивно-массовых мероприятий	Отсутствие замечаний, жалоб	40	ежемесячно
	Наличие замечаний, жалоб	0	
Своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя	Отсутствие замечаний, жалоб	40	ежемесячно
	Наличие замечаний, жалоб	0	
Обеспечение правильной эксплуатации и бесперебойной работы музыкального и другого оборудования	Отсутствие сбоев, оперативное устранение	40	ежемесячно
	Не устранение сбоев в работе	0	
Осуществление контроля за техническим состоянием музыкального и	Отсутствие нарушений	40	ежемесячно
	Наличие нарушений	0	

звукозаписывающего оборудования			
Организация рационального использования оборудования	Отсутствие фактов сбоев Наличие фактов сбоев	30 0	ежемесячно
Осуществление контроля за своевременным обеспечением техники запасными частями	Отсутствие фактов сбоев Наличие фактов сбоев	40 0	ежемесячно
Своевременное проведение работ по наладке элементов радио и музыкальной аппаратуры, отдельных устройств и узлов	Оперативное устранение Не устранение сбоев в работе	30 0	ежемесячно
Итого:		до 260%	

Художник - конструктор (дизайнер) без категории, 1 категории

1	2	3	
Своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	70 0	ежемесячно
Своевременное представление документации (акт раскроя)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	70 0	ежемесячно
Своевременное предоставление занимающимся тренировочной одежды	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	70 0	ежемесячно
Соблюдение норм расхода комплектующих, расходных материалов	Отсутствие фактов неполадок Наличие фактов неполадок	70 0	ежемесячно
Своевременная подготовка предложений по повышению качества услуг	Отсутствие нарушений правил Наличие нарушений правил	70 0	ежемесячно
Итого:		до 350%	

Кладовщик 1 разряда

1	2	3	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, в том числе отсутствие нарушений правил трудового распорядка; Наличие фактов неисполнения	40 0	ежемесячно
Своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя	Отсутствие замечаний, жалоб Наличие замечаний, жалоб	40 0	ежемесячно
Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи учетных документов, организация погрузочно-разгрузочных работ на складе	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	40 0	ежемесячно
Обеспечение надлежащего санитарного состояния складов техническим состоянием складского оборудования	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	50 0	ежемесячно
Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	40 0	ежемесячно
Осуществление контроля за своевременным обеспечением товарно-материальных ценностей	Отсутствие фактов сбоев Наличие фактов сбоев	45 0	ежемесячно
Итого:		до 255%	

Агент по снабжению

1	2	3	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, в том числе отсутствие нарушений правил трудового распорядка; Наличие фактов неисполнения	90 0	ежемесячно
Своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя	Отсутствие замечаний, жалоб Наличие замечаний, жалоб	90 0	ежемесячно
Оформление соответствующей документацией на получаемые и отправляемые товары	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	100 0	ежемесячно
Обеспечение сопровождения грузов в пути следования, соблюдение требований техники безопасности при проведении погрузочно-разгрузочных работ	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	90 0	ежемесячно
Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	90 0	ежемесячно
Осуществление контроля за своевременным обеспечением учреждения товарно-материальных ценностей	Отсутствие фактов сбоев Наличие фактов сбоев	90 0	ежемесячно
Итого:		до 550%	

Качественные показатели эффективности деятельности работников направлены на эффективное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей.

5.8. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Условиями выплаты ежемесячной надбавки за качественные показатели эффективности деятельности для тренеров-преподавателей является обеспечение условий для высококачественного тренировочного процесса и соревновательной деятельности (таблица б).

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности для тренеров

Соревнование	Занятое место	Максимальный размер надбавки за одного занимающегося, % от должностного оклада	
		спортивные пары	команды
Чемпионат мира	1-6 место	100	15
	участие	80	12
Первенство мира	1-6 место	100	15
	участие	80	12
Кубок мира (в составе сборной команды РФ)	1-6 место	70	10
Чемпионат Европы	1-6 место	90	12
	участие	70	10
Первенство Европы	1-6 место	90	12
	участие	70	10
Кубок Европы (в составе сборной команды РФ)	1-6 место	70	10
Чемпионат России	1-6 место	60	12
Первенство России	1-6 место	50	10
Кубок России	1-6 место	40	8
Кубок ФТСАРР	1-6 место	40	8
Официальные всероссийские соревнования	1-6 место	30	8
Официальные международные соревнования	1-6 место	30	8
Спартакиада молодежи России	1-6 место	30	8
Спартакиада учащихся России	1-6 место	30	8
Чемпионат СФО (при наличии отборочного тура)	1-3 место	30	5
	4-6 место	15	3
Первенство СФО (при наличии отборочного тура)	1-3 место	30	5
	4-6 место	15	3
Чемпионат НСО	1-3 место	15	3
Первенство НСО	1-3 место	15	3

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса назначается за одного обучающегося и устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований сроком на один год и действует со дня показанного спортсменом спортивного результата или с начала месяца, следующего за месяцем, в котором показан спортивный результат.

В случае если спортсмен, показавший высокий спортивный результат, подготовлен бригадой специалистов, надбавка за результат назначается всем членам данной бригады и утверждается приказом руководителя.

5.9. Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается работникам учреждения за выполнение важных и особо

важных заданий, поручений руководителя учреждения конкретному работнику выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок.

Основанием для установления премии за выполнение важного или особо важного задания является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важное (особо важное) задание, оформленное в письменном виде.

Решение о выплате премии за выполнение важного или особо важного задания и ее размере принимается руководителем учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работникам устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий (проектов);
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
- непредвиденные и дополнительные работы;
- своевременная подготовка к новому тренировочному сезону;
- результативное участие учреждения в конкурсах проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях.

Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий устанавливаются на основании служебной записки руководителя структурного подразделения в адрес руководителя учреждения, в которой дается описание выполненной работы: проблема, решение, результат, а также список работников с кратким описанием вклада каждого в выполнение поставленной задачи. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

5.10. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается приказом руководителя учреждения.

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер премии работнику учреждения определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

Премия по итогам календарного периода устанавливается как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Максимальный размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру не должен превышать максимальный размер данной выплаты руководителя учреждения, установленной при заключении с ним трудового договора.

Премия по итогам календарного периода устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

5.11. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера

6.1. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным между руководителем и заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.2. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с Положением и коллективным договором.

6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение таблица.

Размер должностного оклада заместителю руководителя учреждения устанавливается на 10% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ п/п	Виды учреждений	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	спортивные школы, спортивные школы	Более 1000	700-1000	300-699	Менее 300

№ п/п	Виды учреждений	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
	олимпийского резерва				

Количество баллов, предусмотренных таблицей 7, получается путем суммирования баллов по критериям, характеризующим деятельность учреждения, приведенным в таблице 8.

Критерии, характеризующие деятельность учреждения. Таблица 8.

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество занимающихся в учреждении	0,1 за каждого занимающегося
2	Количество работников (фактическая численность), имеющих дополнительно:	0,2 за каждого работника
	1 квалификационную категорию	1 за каждого работника
	высшую квалификационную категорию	2 за каждого работника
	звание «заслуженный» (работник, тренер)	12 за каждого работника
	3	Наличие в учреждении:
	спортивно-оздоровительных групп	5 за каждую группу
	групп на начальном этапе спортивной подготовки	0,2 за каждого спортсмена
	групп на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) спортивной подготовки	0,5 за каждого спортсмена
	групп на этапе совершенствования спортивного мастерства	1,5 за каждого спортсмена
	групп на этапе высшего спортивного мастерства	3 за каждого спортсмена
4	Показатели подготовки спортивного резерва (спортивные разряды, звания):	
	юношеские спортивные разряды, 3 спортивный разряд, 2 спортивный разряд	0,3 за каждого выполнившего разряд
	1 спортивный разряд	1 за каждого выполнившего разряд
	кандидат в мастера спорта	2 за каждого выполнившего разряд
	мастер спорта	8 за каждого получившего звание
	мастер спорта международного класса	16 за каждого получившего звание
	заслуженный мастер спорта	24 за каждого получившего звание
5	Количество спортсменов, входящих в списки кандидатов в спортивные сборные команды России:	
	юношеский состав (девушки, юноши)	8 за каждого спортсмена
	юниорский состав (юниорки, юниоры)	10 за каждого спортсмена
	молодежный состав	12 за каждого спортсмена
	мужчины, женщины	18 за каждого спортсмена

6	Объекты, находящиеся в оперативном управлении:	
	стадион	80 за каждую единицу
	бассейн	80 за каждую единицу
	тренировочный, оздоровительный лагерь (центр, база, комплекс), филиал, интернат, санаторий-профилакторий	100 за каждую единицу
	спортивный зал	20 за каждую единицу
	лыжная, конная база	40 за каждую единицу
	столовая	25 за каждую единицу
	крытая ледовая арена	80 за каждую единицу
	спортивная площадка	15 за каждую единицу
	футбольное поле	20 за каждую единицу
7	Объекты, используемые по договору безвозмездного пользования или по договору аренды	10 за каждую единицу
8	Наличие на балансе учреждения:	
	автотранспортных средств, состоящих на учете в ГИБДД и эксплуатируемых	10 за каждую единицу категории А, В, 15 за каждую единицу категории С и другие категории;
	специализированной техники	6 за каждую единицу
9	Наличие оборудованного здравпункта, лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра (базы, комплекса)	20 за каждый объект
10	Наличие обособленных структурных подразделений	30 за каждое структурное подразделение численностью менее 100 человек; 40 за каждое структурное подразделение численностью от 101 до 200 человек; 60 за каждое структурное подразделение численностью более 200 человек

6.4.1. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента сроком на три года на основании документов, подтверждающих показатели по критериям, характеризующим деятельность учреждения, в течение последнего года действия группы по оплате труда руководителей.

6.5. Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения, указывается в трудовом договоре с работником и состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения.

Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 данного Положения.

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному

бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 данного Положения.

6.6. Работа руководителя учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Сверхурочная работа руководителя учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

По желанию руководителя учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Выполнение руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности учреждения.

Руководитель и заместитель руководителя учреждения дополнительного образования наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении дополнительного образования должности педагогических работников без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка), которая не считается совместительством. Предоставление учебной нагрузки руководителю и заместителю руководителя учреждения осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или о замещении должности педагогического работника в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска - начальником департамента.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или замещению должности педагогического работника в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100% должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

6.9. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников составляет:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы должно соблюдаться в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и получения последними выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

6.11. Размер надбавки за результативное участие спортсменов устанавливается за наивысшие спортивные результаты, на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований, в пределах срока действия спортивного результата.

Срок действия спортивного результата в течении одного года со дня показанного спортсменом спортивного результата.

Улучшение спортсменом спортивного результата является основанием для досрочного прекращения действия установленной надбавки за результативное участие спортсмена и установления её в соответствии с новым спортивным результатом.

6.12. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в сфере физической культуры и спорта, созданная в департаменте, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждений и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений, которые устанавливаются приказами заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

6.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

6.14. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный заместителю руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15. Положения об установлении системы оплаты труда,

утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

6.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска - начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений в сфере физической культуры и спорта, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.16. Премия по итогам календарного периода (месяц) не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, абзацами вторым – шестым пункта 5.17 Положения.

6.17. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения не начисляется при наличии их вины в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;
- нецелевого использования бюджетных средств;
- образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;
- возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.18. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания в соответствии с требованиями, установленными пунктом 5.13 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений не должен превышать 100% должностного оклада.

8. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве

8.1. Совместительство есть выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной

работы время. Работа может выполняться как основными работниками учреждения (на условиях внутреннего совместительства), так и работниками, постоянно работающими в других организациях (внешнее совместительство).

8.2. Работа на условиях внутреннего совместительства допускается по любой профессии, специальности или должности, в том числе и по аналогичной профессии, специальности или должности, выполняемой по месту основной работы, и выполняется в дни и часы согласно утвержденному графику в свободное от основной работы время. При этом с работником заключается второй трудовой договор.

8.3. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

8.4. Премирование, установление надбавок работникам, принятым на условиях совместительства, производится на равных условиях с основными работниками.

9. Заключительные положения

9.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

9.2. На должностные оклады (оклады, тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

9.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.