

УТВЕРЖДЕНО

приказом государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области спортивная школа олимпийского резерва «Уктусские горы» от 26.01.2023 № 46-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного образования Свердловской области спортивная школа олимпийского резерва «Уктусские горы»

Положение

об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области спортивная школа олимпийского резерва «Уктусские горы»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области спортивная школа олимпийского резерва «Уктусские горы», подведомственного Министерству физической культуры и спорта Свердловской области (далее – Положение), регулирует порядок оплаты труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области спортивная школа олимпийского резерва «Уктусские горы» (далее - учреждение).

2. Система оплаты труда работников учреждения формируется на основе следующих принципов:

1) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов общепризнанных принципов, и норм международного права на территории Российской Федерации;

2) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

3) установление в государственных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо

за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

4) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

5) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности государственных учреждений;

6) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных учреждений (индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги);

7) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений 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;

8) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. При разработке настоящего Положения учтены нормы и правила, установленные:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

3) Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

4) Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»;

5) Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;

6) Постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате

труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» (далее - Примерное положение);

7) приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных команд Российской Федерации»;

8) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

9) приказами 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» и 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»;

10) 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»;

11) приказом Министерства спорта Российской Федерации от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки»;

12) едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Методическими рекомендациями по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденными приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 23.12.2022 № 454/ос;

13) Уставом учреждения;

14) другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

4. Система оплаты труда учреждения предусматривает следующие нормы и условия:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом 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. В Свердловской области региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в Свердловской области, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

2) при изменении условий оплаты труда установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, не ниже минимальных, установленных Примерным положением;

3) включение в трудовой договор с работником, основанного на принципах «эффективного контракта», (дополнительные соглашения к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При заключении трудовых договоров с работниками учреждения использование примерной формы трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

4) регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного характера 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;

5) размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями. До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР. Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, обеспечиваются с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 07.12.2017 № 38-П (далее – Постановление);

6) повышение заработной платы работников учреждений из числа отдельных

категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действия в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемых работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

7) размеры и условия компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

5. Положение включает:

- 1) порядок и условия оплаты труда работников в целом и отдельными главами по занимающим должностям;
- 2) порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- 3) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 4) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 5) заключительные положения.

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета на предоставление субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7. Штатное расписание утверждается директором учреждения и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих).

8. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также производить корректировку установленных настоящим положением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования и утвержденного фонда оплаты труда.

9. При корректировке размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника необходимо учитывать обеспечение размера выплат стимулирующего характера, которые должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется соглашениями, локальными нормативными актами.

11. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов. Применение единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров и является обязательным;

2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг (выполнение работ);

3) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

7) 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;

8) Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области (далее – Министерство), условий оплаты труда для работающих в них работников;

9) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда;

10) направления не менее 70 процентов фонда оплаты труда государственных учреждений на установление окладов (должностных 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);

11) установления предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, утверждается приказом Министерства;

12) 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;

13) 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;

14) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений 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;

15) порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации; порядка присвоения квалификационных категорий иным специалистам в области физической культуры и спорта;

16) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным учреждением) с учетом 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);

17) при определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений учитываются следующие условия: продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений или профессиональных стандартов; объемы учебной (педагогической) работы; порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации; особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

18) настоящего Положения;

19) иных особенностей порядка и условий оплаты труда специалистов в области физической культуры и спорта. 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 должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

12. В случаях, когда размер оплаты 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, 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 заработка, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. 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 раздельно по каждой из должностей.

14. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, 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 и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

15. При корректировке размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника необходимо учитывать требования методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников.

16. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих определенные должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с главой 2 Примерного положения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, установленные в Примерном положении, ежегодно

увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размеры окладов (должностных окладов) приведены в приложениях №№ 1-5 настоящего Положения.

17. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы необходимо соблюдение межуровневых коэффициентов между минимальными окладами по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

18. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

19. Положением предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным 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) повышающий коэффициент специфики (при наличии оснований для его установления и или применения);

4) персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ по учреждению не применяются к должностному окладу руководителя государственного учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном соотношении к должностному окладу руководителя.

20. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения исходя из возможностей финансового обеспечения указанных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключение районного коэффициента).

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

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

21. Размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента по должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» приведены в приложениях №№ 6, 7 настоящего Положения.

22. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогическим, медицинским работникам, иным специалистам и специалистам в области физической культуры и спорта устанавливаются в зависимости от уровня квалификационной категории, присвоенной в установленном законодательством порядке.

Перечень иных специалистов и специалистов в области физической культуры и спорта утвержден приказом Министерства спорта Российской Федерации от 19.10.2022 № 838 «Об утверждении перечня иных специалистов в области физической культуры и спорта в Российской Федерации и перечня специалистов в области физической культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации» (далее – иные специалисты в области физической культуры и спорта).

Размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,8;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,5.
- 3) работникам, имеющим II квалификационную категорию – 0,3.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации за наличие квалификационной категории педагогическим работникам (тренер-преподаватель (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической учебной нагрузки, на повышающий коэффициент квалификации.

23. Повышающий коэффициент специфики работы применяется в отношении работников учреждения, а также работников специализированных отделений внутри учреждения, включенных в список организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и использующих в своих наименованиях слова «олимпийский», «паралимпийский» «сурдлимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания,

утвержденный приказом Министерства спорта Российской Федерации в установленном порядке.

Повышающий коэффициент специфики работы устанавливается работникам, непосредственно участвующим в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, в размере до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

24. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

25. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты исходя из финансовых возможностей учреждения в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 3. Система оплаты труда работников физической культуры и спорта

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» в соответствии с приложением № 1 настоящего Положения.

27. Работникам физической культуры и спорта учреждения размер выплат по повышающим коэффициентам рекомендуется определять к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

28. Работникам физической культуры и спорта учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) повышающий коэффициент специфики работы;
- 3) персональный повышающий коэффициент.

29. Размеры повышающих коэффициентов квалификации, специфики работы и персональный повышающий коэффициент устанавливаются соответственно с пунктами 22, 23, и 24 настоящего Положения.

30. Размер повышающего коэффициента квалификации по должностям иных

специалистов и специалистов в области физической культуры и спорта устанавливается к размерам окладов (должностных окладов) в зависимости от наличия соответствующей квалификационной категории согласно пункту 22 настоящего Положения.

31. Работникам физической культуры и спорта локальным актом государственного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

32. Суммарный размер повышающих коэффициентов к окладу не должен превышать пяти кратных размеров оклада.

33. С учетом условий и результатов труда работникам физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 4. Система оплаты труда педагогических работников

34. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников образования учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в соответствии с приложением № 2 настоящего Положения.

35. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) повышающий коэффициент специфики работы;
- 3) персональный повышающий коэффициент;

36. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктами 22, 23 и 24 настоящего Положения.

37. По должностям «тренер-преподаватель» (включая старшего), размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, представленные в приложении № 7 настоящего Положения, устанавливаются за подготовку одного обучающегося с учетом количества обучающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

С учетом финансовых возможностей учреждения размеры нормативов пропорционально уменьшены и составляют 35 процентов от рекомендуемых максимальных размеров персонального повышающего коэффициента.

38. При определении размера оплаты труда тренеров-преподавателей (включая старших) применяется принцип формирования нормативно-подушевого финансирования с учетом требований федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта по объему учебно-тренировочной нагрузки и наполняемости групп.

При наличии в федеральных стандартах спортивной подготовки диапазона по показателю количества часов учебно-тренировочной нагрузки в неделю государственное учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

39. При условии достижения обучающимися высокого результата на официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации размер персонального повышающего коэффициента тренеру-преподавателю (включая старшего), за данного обучающегося устанавливается в соответствии с приложением № 8 настоящего Положения.

При этом установленный повышающий коэффициент для данного обучающегося в соответствии с приложением № 7 настоящего Положения исключается.

40. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

41. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения.

42. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам, с учетом особенностей их труда, определяется продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), в соответствии с положениями приказа 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Глава 5. Особенности оплаты труда медицинских работников

43. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению и с учетом Номенклатуры

должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н.

44. Медицинским работникам государственного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

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

45. Повышающие коэффициенты квалификации устанавливаются медицинским работникам учреждения, прошедшим аттестацию в установленном действующим законодательством порядке.

46. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов составляют:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,8;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,5.
- 3) работникам, имеющим II квалификационную категорию – 0,3.

47. Для медицинских работников локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

48. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 6. Система оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

49. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей всех структурных подразделений Учреждения, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, 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» в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

Оклады устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

50. Работникам учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов):

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

При принятии решения об установлении, введении и применении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента к окладу, учитывается обеспечение указанных выплат финансовыми средствами.

51. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, предусматривающие внутри должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности представлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

52. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения и фиксируется в локальном акте учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и подлежит корректировке в случае изменения условий труда, качества и важности выполняемых работ. Об изменении размера персонального повышающего коэффициента работник уведомляют не позднее, чем за два месяца.

Суммарный размер повышающих коэффициентов к окладам не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

53. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 7. Особенности оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

54. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную

деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, 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 № 5 настоящего Положения.

55. При установлении условий оплаты труда рабочим применяется персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

56. Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусматривается локальным актом учреждения.

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 повышающего коэффициента к окладам не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

57. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 8. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

59. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» 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, уровнем профессионального образования руководителя и других критериев.

60. Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения (группы оплаты труда) утверждается приказом Министерства.

61. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются по решению Министерства с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности подведомственных государственных учреждений и их руководителей.

62. Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством.

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

64. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством в кратности от 1 до 6.

В соответствии со статьей 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с целью исключения конфликта интересов руководитель и его заместители должны получить согласие Министерства (учредителя) в отношении любых объемов работы по совместительству или совмещению, независимо по внутреннему или внешнему.

65. Должностные оклады заместителям руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

66. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

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

68. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается приказом Министерства в кратности от 1 до 5.

69. 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.

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

Глава 9. Система установления компенсационных выплат

71. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного 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» в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

72. 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 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

73. Конкретные размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

74. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов (за исключением районных коэффициентов).

75. 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).

76. 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.

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

78. Доплаты производятся в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

80. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

81. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночные времена (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночные времена.

82. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

83. Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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, от 07.09.2015 № 602н, от 14.11.2016 № 642н и от 27.04.2020 № 213н.

84. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

86. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному 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 областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 10. Система осуществления выплат стимулирующего характера

87. Перечень выплат стимулирующего характера формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным 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» и главой 2 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения за счет субсидий на выполнение государственного задания и приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

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

88. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются соглашениями (эффективными контрактами), локальными нормативными актами учреждения на основе formalизованных показателей и критериев эффективности работы,

измеряемых качественными и количественными показателями.

89. Разработка показателей и критерии 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.

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

91. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах:

- 1) за отраслевые нагрудные знаки «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного образования», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», «Почетный работник среднего профессионального образования», и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - 20 процентов;
- 2) за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР» - 30 процентов;
- 3) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», отраслевые государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер-преподаватель России», «Заслуженный тренер-преподаватель СССР», «Заслуженный тренер-преподаватель РСФСР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 40 процентов;

Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, нагрудные знаки 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 заработка плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

92. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

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

Выслуга лет для педагогических, медицинских работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления педагогического, медицинского стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

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

93. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса в соответствии с приложением № 9 настоящего Положения.

Размер норматива оплаты труда работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на год.

94. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, включаются инструкторы-методисты (включая старшего), тренеры-преподаватели (включая старшего), в том числе по смежным видам спорта, хореографы, аккомпаниаторы-концертмейстеры, психологи, медицинские работники, механики по техническим видам спорта, иные работники, непосредственно участвующие в организации и проведении учебно-тренировочного процесса.

95. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

- 1) соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;
- 2) кадровое обеспечение основной деятельности;
- 3) выполнение государственного задания, установленного учредителем;
- 4) результативность деятельности;
- 5) использование инновационных методов в процессе деятельности;

- 6) качество выполняемых работ;
- 7) дополнительное образование кадров;
- 8) отсутствие дисциплинарных взысканий.

96. Тренерам-преподавателям (включая старших) могут устанавливаться стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки работы в соответствии с приложением № 10 настоящего Положения.

97. Размер выплат тренеров-преподавателей (включая старших) и иных специалистов за результативную подготовку обучающегося, показавшего высокий результат, представленный в приложении № 8 настоящего Положения, 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 (включая старшего) и иным специалистам устанавливается при условии участия не менее 2 лет в подготовке обучающегося, достигшего высоких результатов.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты тренера-преподавателя (включая старшего), обучающийся улучшил спортивный результат, размер выплат возможно соответственно увеличить и установить 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 областного бюджета на предоставление государственным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Если по истечении срока действия установленного размера персонального повышающего коэффициента обучающийся не показал указанного в приложении № 8 результата, размер персонального повышающего коэффициента тренера-преподавателя (включая старшего) устанавливается в соответствии с этапом подготовки обучающегося (в соответствии с **пунктом 37** настоящего Положения).

При установлении повышенного персонального повышающего коэффициента следует учитывать, что в целом суммарный размер всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Тренеры, 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 спортсменом 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».

98. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному 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 на основании следующих критериев:

опыт работы по специальности и замещаемой должности;

опыт работы в сфере образования, дополнительного образования, физической культуры и спорта;

компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;

качественное выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, профессионализма и другие показатели);

профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

уровень ответственности по замещаемой должности;

участие в реализации (координации) приоритетных федеральных и региональных целевых программ;

2) в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - до 50 процентов.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения на основании критериев, определённых пунктом 98 настоящего Положения, и фиксируется в локальном акте учреждения.

В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более высокий уровень изменение производится правовым актом учреждения в одностороннем порядке.

В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более низкий уровень работник уведомляется об изменении за два месяца до момента фактического снижения размера выплаты.

99. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований областного бюджета на предоставление субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, применяется премирование работников учреждения.

100. Условия, порядок и размер премирования определены положением о премировании работников Учреждения согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

При определении размеров выплат учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициативу, 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 хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- 5) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах средств, предусмотренных планом ФХД на текущий финансовый год.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ могут выплачиваться работникам единовременно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

101. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств приносящей доход деятельности оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Условия выплаты и размер материальной помощи определяются Положением о материальной помощи работникам учреждения (приложение № 12 к настоящему Положению).

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливается локальным актом учреждения.

102. С целью мотивации и ориентирования работников на результат правовым актом учреждения при наличии финансовой возможности могут быть предусмотрены иные доплаты и надбавки стимулирующего характера, в том числе:

1) тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в течение первых 4 лет - стимулирующая выплата к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

2) тренеру-преподавателю при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки - стимулирующая выплата к ставке заработной платы в размере до 40 процентов.

4) тренерам-преподавателям и иным специалистам учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий - стимулирующая выплата к ставке

заработной платы, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 20 процентов.

Глава 11. Заключительные положения

103. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	9275

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер- преподаватель	10153
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	11154

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	10153
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врач по спортивной медицине	13411

Приложение № 4 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	7521
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8273
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, начальник административно-хозяйственного отдела	9025
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Экономист, бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер, программист, системный администратор, специалист по охране труда	11154
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	14663
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела правового и кадрового обеспечения, начальник отдела методического обеспечения, начальник отдела	15666

1	2	3
	спортивной подготовки, начальник технического отдела	
2 квалификационный уровень	Главный механик	16793

Приложение № 5 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

**Размер окладов
(должностных окладов) по квалификационным разрядам
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессий рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень (1 квалификационный разряд)	Кладовщик, уборщик служебных помещений, уборщик территории, слесарь-сантехник	5013
1 квалификационный уровень (3 квалификационный разряд)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, водитель мототранспортных средств, буфетчик	6017
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессий рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень (4 квалификационный разряд)	Водитель	6642
1 квалификационный уровень (5 квалификационный разряд)	Водитель	7270
2 квалификационный уровень (6 квалификационный разряд)	Водитель	8022

Приложение № 6 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
по занимаемой должности

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	0,1
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,2
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, начальник административно-хозяйственного отдела,	0,3
4 квалификационный уровень	Механик	0,4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Экономист, бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер, программист, системный	0,1

	администратор, специалист по охране труда	
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела правового и кадрового обеспечения, начальник отдела методического обеспечения, начальник отдела спортивной подготовки, начальник технического отдела	
2 квалификационный уровень	Главный механик	

Приложение № 7 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

**Размеры
персонального повышающего коэффициента по должности «тренер-
преподаватель», «старший тренер-преподаватель»**

п/п	Этапы спортивной подготовки спортсменов	Продолжительность этапов (год)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренер-преподавателя, старшего тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося
	2	3	4
1	Начальной подготовки	до года (НП-1)	0,01
		свыше года (НП-2, НП-3)	0,02
2	Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальной специализации (Т-1, Т-2)	0,03
		углубленной специализации (Т-3, Т-4, Т-5)	0,05
3	Совершенствования спортивного мастерства	до года	0,08
		свыше года	0,1
4	Высшего спортивного мастерства	весь период	0,14

Приложение № 8 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

Размеры персонального коэффициента
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя
за результативную подготовку одного обучающегося высокого класса (команды)
и стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке
обучающегося (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера- преподавателя за результа- тивную подготовку одного обучающегося высокого класса (команды)	Размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося (команды) (1)	
				тренер- преподавательскому составу	руководите- лям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,20	до 0,10
		2-3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4-6	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		участие	до 0,8	до 0,08	до 0,04
2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2-3	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		4-6	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,60	до 0,06	до 0,03
3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,5	до 0,04	до 0,02
4	Этапы Кубка мира, первенство Европы,	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,5	до 0,04	до 0,02

1. Официальные международные спортивные соревнования

1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,20	до 0,10
		2-3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4-6	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		участие	до 0,8	до 0,08	до 0,04
2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2-3	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		4-6	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,60	до 0,06	до 0,03
3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,5	до 0,04	до 0,02
4	Этапы Кубка мира, первенство Европы,	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,5	до 0,04	до 0,02

	Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	участие	до 0,4	до 0,02	до 0,01
5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,5	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,4	до 0,02	до 0,01
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 1,0	до 0,1	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы). Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
4	Прочие официальные всероссийские спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,4	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02

	России; на Кубке России				
2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 0,6	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,4	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

(1) стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке обучающегося в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому тренеру-преподавателю), участвовавшего в подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- тренерам-преподавателям-консультантам, оказавших практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям), при подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе по смежным видам спорта и так далее;
- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Примечания:

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

2) для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Свердловской области.

Приложение № 9 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

**Выплаты
за интенсивность работы и высокие результаты**

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение дополнительной образовательной программы спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	30
Качество спортивной подготовки	доля обучающихся, получивших спортивный разряд(звания)	30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1-3 места	1 место - 40 2 место – 35 3 место - 30
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального и городского уровней	1-3 места	1 место - 35 2 место – 30 3 место - 25

Приложение № 10 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

**Критерии оценки работы тренера-преподавателя (включая старшего)
за качество выполняемых работ**

№ п/п	Критерии оценки работы тренера-преподавателя (включая старшего) за качество выполняемых работ	Размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
На этапе начальной подготовки		
1	Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10
2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	10
3	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% обучающихся в группе)	10
4	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку	10
На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
5	Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10
6	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку	10
7	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	10
8	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
9	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные	30

	программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организаций)	
10	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
11	Выполнение обучающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
12	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20
13	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организаций)	30
14	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
15	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организаций)	30
16	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
17	Стабильность выступлений обучающихся в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	30

Приложение № 11 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

**Положение
о премировании работников государственного автономного
учреждения дополнительного образования Свердловской области спортивная
школа олимпийского резерва «Уктусские горы»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области спортивная школа олимпийского резерва «Уктусские горы» (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

3. Премирование всех категорий работников учреждения применяется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед учреждением.

4. Основанием для начисления и выплаты премии является приказ директора учреждения.

5. Премирование директора ГАУ СО СШОР «Уктусские горы» производится на основании приказа Министерства физической культуры и спорта Свердловской области.

2. Порядок премирования

6. Премии выплачиваются работникам, состоящим с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором учреждения на основании представленных начальниками структурных подразделений учреждения служебных записок и оформляется приказом учреждения.

7. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие, год, спортивный сезон;

- за выполнение особо важного и сложного задания;

- по случаю объявления благодарности руководителя Министерства физической культуры и спорта Свердловской области, Министерства спорта Российской Федерации;

- по случаю награждения Почетной грамотой Министерства физической культуры и спорта Свердловской области, Министерства спорта Российской Федерации;

- по случаю награждения ведомственными нагрудными знаками;

- по случаю награждения государственными наградами и наградами Свердловской области;

- по случаю награждения Почетной грамотой директора учреждения;

23 - в связи с праздничными датами (день физкультурника, юбилей учреждения, Февраля, 8 Марта, иными государственными праздниками) и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет со дня рождения);

8. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, либо в процентах от должностного оклада.

9. Размер премии устанавливается ежемесячно и индивидуально каждому работнику.

10. Выплата премии производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы за отчетный период. На начисленную сумму премии начисляется районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством.

11. Премирование сотрудников по итогам работы за период осуществляется с учетом:

- надлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;

- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;

- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;

- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения.

- выполнения в полном объеме производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- отсутствия нарушений, установленных руководством учреждения, требований оформления документации и результатов работ;

- отсутствия нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства учреждения и (или) договорными обязательствами;

- отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения;

- выполнения приказов, указаний и поручений директора учреждения заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения, начальников структурных подразделений;

- отсутствия претензий и жалоб со стороны Министерства физической культуры и спорта Свердловской области, иных исполнительных органов государственной власти и государственных структур, контрагентов учреждения;

- отсутствие взысканий, нарушений по результатам проверок.

12. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения поуважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;

- перевод на другую работу;

- перемена места жительства;

- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;

- ликвидация учреждения, сокращение численности или штата сотрудников;

- состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

13. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

14. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;

- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение безуважительных причин должностных обязанностей;

- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;

- отсутствие на работе безуважительных причин (прогул);

- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

15. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

16. За счет экономии по фонду оплаты труда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа директора учреждения.

3. Расчеты, источники средств премирования

17. Премирование производится в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения.

18. Премирование производится за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

19. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные (иные по заявлению работника) счета сотрудников учреждения.

4. Заключительные положения

20. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом учреждения по мере необходимости.

Приложение № 12 к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения дополнительного
образования Свердловской области
спортивная школа олимпийского
резерва «Уктусские горы»

**Положение
о материальной помощи работников государственного автономного
учреждения дополнительного образования Свердловской области спортивная
школа олимпийского резерва «Уктусские горы»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам государственного автономного дополнительного образования учреждения Свердловской области спортивная школа олимпийского резерва «Уктусские горы» (далее – учреждение).

2. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Решение о выплате материальной помощи и её размере принимается директором учреждения на основании письменного заявления работника, согласованного с финансово-экономическим отделом учреждения и оформляется приказом.

4. Выплата материальной помощи директору учреждения производится на основании приказа Министерства физической культуры и спорта Свердловской области или согласованного письма Министром.

2. Порядок оказания материальной помощи

5. Материальная помощь работнику учреждения может быть оказана в следующих случаях:

- 1) в связи с регистрацией брака при предоставлении заверенной копии выданного в установленном порядке свидетельства о регистрации брака;
- 2) в связи с рождением (усыновлением) ребенка при предоставлении заверенной копии выданного в установленном порядке свидетельства о рождении, документа об усыновлении;
- 3) в связи с выходом на государственную пенсию;

4) в связи со смертью близких родственников и членов семьи (мужа (жены), родителей, детей) работника при предоставлении заверенной копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

5) в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям;

6) в связи с длительным заболеванием работника продолжительностью от одного месяца и лечением в стационарных условиях (приобретение дорогостоящих лекарственных средств, проведении дорогостоящей операции) на основании соответствующих документов медицинской организации, листка нетрудоспособности, а также копии документов, подтверждающих стоимость лечения и стоимость приобретенных медикаментов;

7) в связи с внезапно сложившейся крайне тяжелой материальной ситуацией на основании заявления и представления подтверждающих документов.

6. Максимальный размер материальной помощи не должен превышать 20 000,00 рублей. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

7. Основанием для предоставления работнику учреждения материальной помощи является его письменное заявление на имя директора учреждения с просьбой оказать материальную помощь с указанием оснований для ее выплаты и приложением заверенных в установленном порядке копий документов, подтверждающих наличие обстоятельств, предусмотренных настоящим Положением.

8. Работнику учреждения может быть предоставлена материальная помощь по всем основаниям, предусмотренным в пункте 5 настоящего Положения, не более одного раза в год по каждому из них.

9. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор сроком до трех месяцев включительно;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до трех лет;
- сотрудникам, работающим по договору гражданско-правового характера.