Приложение

к постановлению

Администрации

ЗАТО г. Железногорск

от 05.04.2019 г. № 759

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,

РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ

НА ТЕРРИТОРИИ ЗАТО Г.ЖЕЛЕЗНОГОРСК

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы спортивной подготовки на территории ЗАТО г.Железногорск (далее - Примерное положение, учреждения), разработано в связи с переходом муниципальных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в муниципальные бюджетные учреждения, реализующие программы спортивной подготовки на территории ЗАТО Железногорск и применяется при определении заработной платы работников учреждений по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта».

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим примерным положением, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК

ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные [размеры](consultantplus://offline/ref=B76A593ABCDA62C0ABF90FD5D89EF3E550228EE8DCEB57B9164B3982BD11958C68AF404AE67033B4F6BE9B3833A95E5B6FCB19617B607BA8285C5815p5r6I) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=B76A593ABCDA62C0ABF90FC3DBF2ACEA5B2DD1E3DAE009E74A4033D7E54ECCDC2FFE461CA32A3EB6E8BC9A39p3r3I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 [N 248н](consultantplus://offline/ref=B76A593ABCDA62C0ABF90FC3DBF2ACEA5420D5E2DEE009E74A4033D7E54ECCDC2FFE461CA32A3EB6E8BC9A39p3r3I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 27.02.2012 [N 165н](consultantplus://offline/ref=B76A593ABCDA62C0ABF90FC3DBF2ACEA522BD7E0DFED54ED42193FD5E24193D93AEF1E13A73220B5F5A098383BpArBI) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по должностям работников учреждений не может быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.3. Объем тренерской нагрузки работника устанавливается исходя из требований федеральных стандартов спортивной подготовки по соответствующим видам спорта. Под тренерской нагрузкой работника понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планам или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

г) выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании;

д) выплаты за работу в сельской местности.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=7D423506D373118712C7E1349A55D842264F10D2FF1EA37C15536A4B7773E72A7C0E81C516C519F7EB7CB08804b1VAI) Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами ЗАТО Железногорск, содержащими нормы трудового права, и настоящим Примерным положением.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере до 12% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по результатам проведения специальной оценки по условиям труда и устанавливаются в трудовых договорах с работниками.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=7D423506D373118712C7E1349A55D842264F10D2FF1EA37C15536A4B7773E72A6E0ED9CF16C40CA3B926E78504173AE7E66280C84FbEVCI) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Оплата сверхурочных работ производится на основании [статьи 152](consultantplus://offline/ref=7D423506D373118712C7E1349A55D842264F10D2FF1EA37C15536A4B7773E72A6E0ED9CF16C30CA3B926E78504173AE7E66280C84FbEVCI) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании [статьи 149](consultantplus://offline/ref=7D423506D373118712C7E1349A55D842264F10D2FF1EA37C15536A4B7773E72A6E0ED9CF17C60CA3B926E78504173AE7E66280C84FbEVCI) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

3.8. Выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливаются работникам в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.9. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством. Компенсационные выплаты, предусмотренные [подпунктами 3.8](#Par15), [3.9](#Par16) настоящего Примерного положения, устанавливаются с учетом нагрузки.

IV. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения региональной выплаты (далее - региональная выплата);

г) выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Учреждение при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда вправе детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять установленные настоящим Примерным положением критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений.

Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса и стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения (комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат).

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

4.2.1. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ, в плановом периоде, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

,

где:

 - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 - стоимость 1 балла для определения размера "балльных" выплат (без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное, в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей критериев оценки, указанных в [приложении № 2](#sub_1002) к настоящему Примерному положению, за истекший месяц);

 - коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат i-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником учреждения времени.

 рассчитывается на плановый период и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет С1балла осуществляется в случаях:

внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения;

превышения суммы фактически начисленных выплат за сложность более чем на 15 процентов расчетной величины (указывается ниже).

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, квартал, месяц, а при пересчете - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения со показателю выплат "Заработная плата", до окончания планового периода.

Расчет и пересчет С1балла осуществляется по формуле:

,

где:

 - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к н им местностях, в иных местностях Красноярского края с особы ми климатическим и условиями);

 - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

 - количество баллов по результатам оценки труда i-гo работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей критериев оценки, указанных в [приложении N 2](#sub_1002) к настоящему Примерному положению, за истекший месяц);

Qстим рассчитывается по формуле:

,

где:

 - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной детальности на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Примерным положением (без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчет персональных выплат за сложность, за напряженность и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат.

Расчет персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат.

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

 рассчитывается по формуле:

,

где:

 - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

 - количество календарных дней в плановом периоде;

 - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

4.2.2. Стимулирующие выплаты, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.2.3. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно [приложению № 2](#sub_1002) к настоящему Примерному положению.

4.2.4. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно [приложению № 2](#sub_1002) к настоящему Примерному положению.

4.3. Персональные выплаты.

4.3.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.3.2. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений производится при условии наличия:

а) почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения;

б) спортивного звания или спортивного разряда (для тренеров, окончивших профессиональную спортивную карьеру, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, необходимое для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего, впервые заключивших трудовой договор с учреждением, осуществляющим деятельность в области спорта, и при этом не получающих персональную выплату молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда);

в) классности (для водителей грузовых и легковых автомобилей, автобусов, за исключением водителей автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой занимающихся (детей, воспитанников).

Указанная выплата устанавливается в размера, указанных в [приложении № 3](#sub_1003) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за опыт работы, производящаяся при наличии спортивного звания или спортивного разряда, устанавливается на срок первых трех лет работы с момента заключения трудового договора.

Персональная выплата за опыт работы производится работнику учреждения ежемесячно при наличии одного из следующих условий согласно [приложению № 3](#sub_1003) к настоящему Положению:

При заключении трудового договора персональная выплата за опыт работы устанавливается физическому лицу со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условий предоставления указанной персональной выплаты проверяется учреждением при приеме на работу с истребованием от принимаемого на работу лица документов, подтверждающих соответствие основания для установления указанной персональной выплаты.

Персональная выплата за опыт работы работнику учреждения в связи с присвоением почетного звания или ученой степени устанавливается (повышается) со дня присвоения соответствующего почетного звания или ученой степени служащего, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной выплаты. Решение об установлении (повышении) персональной выплаты за опыт работы работнику учреждения в связи с наличием почетного звания или ученой степени принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника учреждения о предоставлении (повышении) указанной персональной выплаты, к которому прикладывается документ о присвоении соответствующего почетного звания или ученой степени. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной выплаты за опыт работы в связи с наличием почетного звания или ученой степени до принятия решения о ее установлении (повышении).

Персональная выплата за опыт работы тренеру в связи с наличием на момент принятия решения о приеме на работу спортивного звания или спортивного разряда устанавливается на срок первых трех лет работы в должности тренера с момента принятия решения о приеме на работу в должности тренера вне зависимости от истечения срока, на который присвоен соответствующий спортивный разряд.

4.3.3. Персональная выплата за сложность производится работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения значений показателей критерия «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с [приложением № 4](#sub_1004) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за сложность устанавливается в размерах, указанных в [приложении N 4](#sub_1004) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за сложность работнику учреждения устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных в абзаце первом настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в абзаце первом настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, за исключением случая, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Тренеру, подготовившему лицо, занявшее на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх место с 1 по 6 в составе спортивной сборной команды России и проходившее на момент достижения указанного спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, персональная выплата за сложность устанавливается сроком на четыре года с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат, вне зависимости от факта прекращения прохождения таким лицом спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

4.3.4. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится тренерам в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с [приложением № 5](#sub_1005) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы тренерам производится пропорционально суммарной фактической наполняемости групп по формуле:

,

где:

 - персональная выплата за напряженность и особый режим работы;

 - ставка заработной платы;

- нагрузка за занимающихся;



,

где:

 - количество занимающихся на данном этапе подготовки;

 - размер выплаты за подготовку одного занимающегося в процентах.

Виды спорта распределяются по следующим группам:

а) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

в) к третьей группе видов спорта относятся все иные виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам муниципальных физкультурно-спортивных организаций, инструкторам по спорту, реализующих программы спортивной подготовки в размере 15% оклада (должностного оклада).

4.3.5. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда в размере 50% оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения производится ежемесячно специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с учреждением.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

4.3.6. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном [постановлением](http://internet.garant.ru/document?id=18515269&sub=0) Администрации ЗАТО г.Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

4.3.7. Персональные выплаты, предусмотренные [подпунктами 4.3.2](#sub_432), [4.3.5](#sub_435) настоящего Примерного положения, устанавливаются с учетом нагрузки.

4.4. Выплаты по итогам работы производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно [приложению № 6](#sub_1006) к настоящему положению. Выплаты по итогам работы работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

# 5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) в размере, не превышающим трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждений по иным основаниям, а также по основаниям, предусмотренным [пунктом 5.2](#Par2) настоящего раздела, в повышенном размере оказывается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

5.4. Иные основания, размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются локальным актом учреждения.

5.5. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя, в соответствии с [постановлением](http://internet.garant.ru/document?id=18515269&sub=0) Администрации ЗАТО г.Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей в соответствии с [приложением № 7](#sub_1007) к настоящему Примерному положению.

Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г.Железногорск.

6.4. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность в области спорта» для расчета среднего оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с [приложением № 8](#sub_1008) к настоящему Примерному положению.

6.5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](#sub_30) настоящего Примерного положения.

6.6. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.6.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в размерах, указанных в [приложении № 9](#sub_1009) к настоящему Примерному положению.

При назначении указанных выплат учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в [приложении № 9](#sub_1009) к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется главным специалистом по физической культуре, школьному спорту и массовому спорту Администрации ЗАТО г.Железногорск (далее - Специалистом), в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем соответствующего учреждения.

6.6.2. Персональная выплата:

6.6.2.1. За опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по занимаемой должности в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

а) почетного звания:

Заслуженный работник физической культуры и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

Заслуженный тренер России, Заслуженный тренер РСФСР, Заслуженный тренер СССР, Заслуженный мастер спорта СССР, Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта СССР международного класса, Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации - 20%;

Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края - 10%;

б) ученой степени:

- кандидата наук - 7,5%;

- доктора наук - 10%.

Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в [подпунктах «а»](#sub_66211) и [«б»](#sub_66212) настоящего пункта. Размеры, указанные в рамках одного подпункта, не суммируются.

6.6.2.2. За сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размерах, согласно [приложению № 10](#sub_1010) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается ежеквартально и производится ежемесячно при условии достижения (выполнения) суммарного выражения значений показателей критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с [приложением № 10](#sub_1010) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных в абзаце втором настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в абзаце втором настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период и учитывается в плановом квартале по результатам суммарного значения показателей на конец отчетного квартала. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

6.6.3. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в [приложении № 11](#sub_1011) к настоящему Примерному положению.

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в фонде оплаты труда учреждения, предусмотренном в плане финансово-хозяйственной деятельности, и определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей с учетом [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливается в соответствии с [постановлением](http://internet.garant.ru/document?id=18515269&sub=0) Администрации ЗАТО г.Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск» и составляет 27 должностных окладов в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителей учреждений может направляться на стимулирование работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией ЗАТО г.Железногорск.

6.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г.Железногорск.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

Выплаты по итогам работы руководителям учреждений осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается руководителем соответствующего учреждения.

6.9. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат Администрации ЗАТО г.Железногорск (далее - комиссия).

Полномочия и состав комиссии определяется постановлением Администрации ЗАТО г.Железногорск.

Специалист представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия рекомендует установление стимулирующих выплат и их размер. Решение принимается комиссией открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии Администрация ЗАТО г.Железногорск издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.