

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования "Спортивная школа №1" (МБУ ДО СШ №1)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБУ ДО СШ №1 (далее – положение), разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО г.Железногорск приложение к постановлению Администрации ЗАТО г.Железногорск от 17.04.2023 № 734 «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г.Железногорск от 12.07.2013 № 1113».

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников учреждения, включающую в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим 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.

1.7. 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.

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

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему положению.

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 положением.

2.3. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регламентирующими продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников.

2.4. В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории на 10%;
- при наличии первой квалификационной категории на 8,5%;
- при наличии второй квалификационной категории на 7%.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат 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;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами ЗАТО Железногорск, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации

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), рассчитанного за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Оплата сверхурочных работ производится на основании статьи 152 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 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.

3.10. 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 подпунктом 3.8. настоящего положения, устанавливаются с учетом нагрузки.

4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.1.2. Выплата за качество выполняемых работ;

4.1.3. Персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты (далее - региональная выплата);

4.1.4. Выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются настоящим положением, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.1.1., 4.1.2., 4.1.4., производятся по решению руководителя учреждения с учетом оценки результативности и качества труда работников учреждений. Оценку каждого работника учреждения производится непосредственно руководителем и оформляется в виде служебной записки (представления).

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения при рассмотрении вопросов о стимулировании тренеров-преподавателей учитывает оценку результативности и качества труда комиссии по оценке эффективности деятельности тренеров-преподавателей для выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.1.1., 4.1.2.

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

Отдельные категории работников (впервые принятые на работу, вышедшие из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им 3-х лет и т.д.) размеры и период выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.1.1., 4.1.2., устанавливаются приказом директора.

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:

$$C_i = C_{1\text{балла}} \times B_i \times k_i$$

где:

C_i - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, 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);

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость 1 балла для определения размера "балльных" выплат (без учета районного коэффициента, 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);

B_i - 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 к настоящему положению, за истекший месяц);

k_i - 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.

$C_{1\text{балла}}$ рассчитывается на плановый период и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ 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 $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{СТИМ}} - Q_{\text{СТИМ.РУК.}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{СТИМ}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, 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);

$Q_{\text{СТИМ.РУК.}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, 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);

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения и его заместителя.

B_i - 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 к настоящему положению, за истекший месяц);

$Q_{\text{СТИМ}}$ рассчитывается по формуле: $Q_{\text{СТИМ}} = Q_{\text{ЭП}} - Q_{\text{ШТАТ}} - Q_{\text{ПЕРС}} - Q_{\text{ОТП}}$

где:

$Q_{\text{ЭП}}$ - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, 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);

$Q_{\text{ШТАТ}}$ - 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, 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);

$Q_{\text{ПЕРС}}$ - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, 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 заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), 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 заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат.

$Q_{\text{ОТП}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, 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:

$$Q_{\text{ОТП}} = \frac{Q_{\text{ЗП}}}{N_{\text{ГОД}} \times \Gamma} \times N_{\text{ОТП}},$$

где:

$Q_{\text{ОТП}}$ - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{\text{ГОД}}$ - количество календарных дней в плановом периоде;

Γ - 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 к настоящему 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 к настоящему 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-преподавателей, 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);

Персональная выплата за опыт работы устанавливается в размерах, указанных в приложении № 3 к настоящему положению.

Персональная выплата за опыт работы производится работнику учреждения ежемесячно при наличии одного из следующих условий согласно приложению № 3 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-преподавателю 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-преподавателя с момента принятия решения о приеме на работу в должности, 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 к настоящему положению.

Персональная выплата за сложность устанавливается в размерах, указанных в приложении № 4 к настоящему 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).

Работнику, 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 обучения по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта 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 учащийся учреждения, 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-преподавателям в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы тренерам-преподавателям производится пропорционально суммарной фактической наполняемости групп по формуле: $I = O \times (H\% - 100\%)$,

где:

I - персональная выплата за напряженность и особый режим работы;

O - ставка заработной платы;

H% - нагрузка за учащихся группы;

$$H\% = K_3 \times P_{Дг}$$

где:

K_3 - количество учащихся группы на данном этапе подготовки;

$P_{Дг}$ - установленный размер выплаты за подготовку одного учащегося группы в процентах.

При работе двух и более тренеров-преподавателей, реализующих программу с одним и тем же контингентом учащихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида

$$H\% = K_3 \times P_{Дг}$$

где:

$P_{Дг}$ - размер выплаты за подготовку одного учащегося группы в процентах с учетом процента участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана

$$P_{Дг} = (Чп / Ч \times 100\%) \times P_{Дг}$$

где:

$Чп$ - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий с группой согласно плану комплектования,

$Ч$ - общее количество часов в неделю учебно-тренировочных занятий с группой, установленных в плане комплектования.

Виды спорта распределяются по следующим группам:

а) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр;

б) ко второй группе относятся 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, инструкторам по спорту 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 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, 4.3.5 настоящего положения, устанавливаются с учетом нагрузки.

4.3.8. Персональные выплаты работникам учреждения, за исключением доплаты до минимального размера заработной платы (МРЗП), устанавливаются приказом директора.

4.4. Выплаты **по итогам работы** производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению № 6 к настоящему положению.

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 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 заместителя директора

6.1. Заработная плата заместителя директора включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. Заместителю директора устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего положения.

6.4. Заместителю директора к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.4.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 7 к настоящему положению.

При назначении указанных выплат учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 7 к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев заместителя руководителя осуществляется руководителем учреждения.

6.4.2. Персональная выплата:

6.4.2.1. 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» и «б» настоящего пункта. Размеры, указанные в рамках одного подпункта, не суммируются.

6.4.2.2. За сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размерах, согласно приложению № 8 к настоящему 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 № 8 к настоящему 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 учащийся учреждения 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.

6.4.3. Выплаты по итогам работы:

6.4.3.1. Выплаты по итогам работы за полугодие устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 9 к настоящему положению.

6.5. Выплаты по итогам работы за полугодие заместителю руководителя выплачиваются два раза в год.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливается руководителем учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.7. Выплата материальной помощи заместителю директора производится в соответствии с разделом 5 настоящего положения

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 мая 2023 г.