Приложение
к приказу директора
МАУ «СШ «ДС «Юность»
от 30.06.2022 г. № 261

Положение
об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Дворец спорта «Юность»
(далее - Положение)

1. Общие

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 10.01.2020 № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «деятельность в области спорта» (код 93.1)».

1.2. Настоящим Положением устанавливаются общие основы систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физкультурно-спортивной сферы города Нижнего Новгорода, созданных и действующих в организационно-правовой форме муниципальных бюджетных и автономных учреждений - спортивных школ олимпийского резерва (далее - учреждения), спортивных школ, подведомственных департаменту физической культуры и спорта администрации города Нижнего Новгорода (далее - профильный департамент).

1.3. Система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Дворец спорта «Юность» (далее – Учреждение) устанавливается в целях создания необходимых условий для определения учреждением заработной платы работников, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их стимулирования.

1.4. Система оплаты труда работников, принятая в Учреждении, должна служить целям эффективной организации труда и обеспечивать обоснованные соотношения в уровнях оплаты труда различных категорий работников в зависимости от меры и качества труда в целях повышения эффективности работы учреждений, способствовать повышению уровня заработной платы работников учреждений; мотивации работников к достижению качественных результатов труда, создавать условия для улучшения кадровой обеспеченности учреждений.

1.5. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми учреждениями в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, настоящим Положением.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных

ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях города Нижнего Новгорода, установленных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода;

рекомендаций Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

мнения представительного органа работников, в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников Учреждения формируется по следующей формуле:

$ОТ = ДО + СВ + КВ$

$ДО = МО \times \sum К$

ОТ - оплата труда;

ДО - должностной оклад;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

КВ - выплаты компенсационного характера;

МО - минимальный оклад;

$\sum К$ - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров, инструкторов по спорту Учреждения формируется по следующей формуле:

$ОТ = С \times Н + СВ + КВ$

$С = МС \times \sum К$

ОТ - оплата труда;

С - ставка заработной платы;

МС - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

Н - норматив за количество занимающихся или норматив за подготовку спортсмена высокого класса;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

КВ - выплаты компенсационного характера;

$\sum К$ - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством о труде и охране труда, и отражаются в трудовом договоре работника.

1.9. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную ра-

боту.

Выплаты стимулирующего характера утверждаются локальными актами Учреждения, устанавливаются работнику с учетом показателей критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в том числе с учетом эффективных контрактов, введенных в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.10 Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на условиях, предусмотренных локальными актами учреждения.

1.11. Профильный департамент вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

1.12. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.13. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих учреждению в установленном порядке из бюджета города Нижнего Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда:

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности:

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня" учреждений составляет 5747 рублей.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня" учреждений дополнительного образования составляет 6247 рублей.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня" учреждений составляет 7496 рублей.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня" учреждений составляет 14935 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни, должности служащих	Коэффициент
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)	1,0
2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен, спортсмен-ведущий)	1,01
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)	1,0
2 квалификационный уровень (администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер по адаптивной физической культуре; хореограф)	1,01
3 квалификационный уровень (начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер по адаптивной физической культуре	1,21
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
1 квалификационный уровень начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	1,0
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня	
начальник управления (по виду или группе видов спорта)	1,0

2.1.2. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников:

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер окладов	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		

1.1.	1 квалификационный уровень	9035	
1.2.	2 квалификационный уровень		1,10
1.3.	3 квалификационный уровень		1,15
1.4.	4 квалификационный уровень		1,17
1.5.	5 квалификационный уровень		1,24
2.	ПКГ «Врачи и провизоры»:		
2.1.	1 квалификационный уровень	11071	
2.2.	2 квалификационный уровень	12235	
2.3.	3 квалификационный уровень		1,02
2.4.	4 квалификационный уровень		1,06
3.	ПКГ «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
3.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)	12984	
Медицинская сестра – «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 3 квалификационный уровень. Врачи-специалисты - "Врачи и провизоры" 2 квалификационный уровень.			

2.1.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих».

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» учреждений составляет 5747 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,1

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» учреждений составляет 6247 рубля.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,11
3 квалификационный уровень	1,81
4 квалификационный уровень	2,07

5 квалификационный уровень	2,15

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» учреждений составляет 7496 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,15
3 квалификационный уровень	1,39
4 квалификационный уровень	1,66
5 квалификационный уровень	2,08

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» учреждений составляет 14935 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,26
3 квалификационный уровень	1,5

2.1.4. **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих».**

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» учреждений составляет 4600 рубля.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» учреждений составляет 5217 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,79

2.1.5. ПКГ должностей работников образования

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников составляет 8696 руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования	Коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень инструктор-методист; тренер-преподаватель; педагог дополнительного образования; концертмейстер	1,11
3 квалификационный уровень педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования	1,17

2.1.6. Оплата труда медицинских, научных, педагогических, работников культуры и других работников учреждений, не предусмотренных настоящим Положени-

ем, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

2.1.7. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Индексация заработной платы работников Учреждения устанавливается муниципальными нормативными правовыми актами по решению городской Думы города Нижнего Новгорода как при формировании бюджета города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год, так и в течение года.

2.2. Оплата труда по нормативам за одного занимающегося.

При оказании муниципальных услуг (выполнении работ) размеры оплаты труда по нормативам оплаты труда за одного занимающегося устанавливаются в зависимости от численного состава занимающихся и объема тренировочной работы согласно программам спортивной подготовки, разработанным в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и программам по организации и проведению спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения, утвержденными в установленном порядке.

Рекомендуемые к применению нормативы по наполняемости групп и максимальные объемы тренировочной нагрузки для видов спорта, для которых не утверждены федеральные стандарты спортивной подготовки, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Наименование услуги/работы	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)[1]	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в часах
Спортивная подготовка на этапе высшего спортивного мастерства	Весь период	1	32
Спортивная подготовка на этапе совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	24
Спортивная подготовка на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	Углубленной специализации	Устанавливается учреждением	18
	Начальной специализации		12
Спортивная подготовка на этапе начальной подготовки	Свыше одного года	Устанавливается учреждением	8
	До одного года		6
Организация и проведение спортивно-оздоровительной	Весь период	10	до 6

[1] Рекомендовано к применению для видов спорта, для которых не утверждены федеральные стандарты спортивной подготовки.

работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения			

При проведении занятий в соответствии с программой по организации и проведению спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество занимающихся установить 100%.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося при проведении занятий в соответствии с программой по организации и проведению спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения повышается на 0,5 процента за каждые два года под руководством одного инструктора по спорту.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав групп при проведении занятий в соответствии с программой по организации и проведению спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения и групп начальной подготовки при осуществлении спортивной подготовки не должен превышать 30 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Нормативы оплаты труда тренера, инструктора по спорту за одного занимающегося приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование услуги/работы	Период подготовки (лет)	Норматив оплаты труда за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения	Весь период	2,2		
Спортивная подготовка на этапе начальной подготовки	До одного года	3		
	Свыше	5		

	одного года			
Спортивная подготовка на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	Начальной специализации	9	8	7
	Углубленной специализации	15	13	11
Спортивная подготовка на этапе совершенствования спортивного мастерства	До года	24	21	18
	Свыше года	39	34	29
Спортивная подготовка на этапе высшего спортивного мастерства	Весь период	40	35	35

В сложнотехнических видах спорта (прыжки на лыжах с трамплина, лыжное двоеборье и другие) за тренером, осуществлявшим спортивную подготовку спортсмена на этапах спортивной подготовки и передавшим своего спортсмена тренеру, осуществляющему дальнейшую подготовку спортсмена на этапах спортивной подготовки, сохраняются следующие выплаты:

до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;

до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), 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;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (применяется для настоящего Положения).

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства - 8 человек; совершенствования спортивного мастерства - 12 человек; тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях, если иное не предусмотрено федеральными стандартами спортивной подготовки.

Кроме основного тренера могут привлекаться иные специалисты (по акробати-

ке, хореографии и другому) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда за одного занимающегося или норматива оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса, предусмотренного для основного тренера.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

Размеры оплаты труда, численный состав занимающихся и объем тренировочной работы тренеров, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья, и инструкторов по адаптивной физической культуре определяются в соответствии с таблицей 3.

Группа, к которой относится занимающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 4 и 5).

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи с чем, они нуждаются в относительно меньшей посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях. Минимальный физический недостаток для допуска к соревнованиям лиц с ампутацией одной нижней конечности должен выражаться в том, чтобы ампутация проходила через голеностопный сустав. С ампутацией верхней конечности - через лучезапястный. При прочих поражениях опорно-двигательного аппарата укорочение конечности должно быть на 10 см.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

нарушение зрения (класс В3);

нарушение слуха, полная потеря слуха;

умственная отсталость выше 60 IQ (как правило, спортсмены INAS-FID),

ахондроплазия (карлики);

детский церебральный паралич (классы СР7 - СР8);

высокая ампутация двух нижних конечностей (классы 57, 58, соревнуются в креслах-колясках);

ампутация или порок развития:

одной нижней конечности ниже коленного сустава (класс А4);

односторонняя ампутация стопы по Пирогову, в сочетании с ампутацией стопы на различном уровне с другой стороны (класс А3);

одной верхней конечности ниже локтевого сустава (класс А8);

одной верхней конечности ниже локтевого сустава и одной нижней конечности ниже коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс А9);

прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются достаточно выра-

женными нарушениями.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

нарушение зрения (класс В2);

умственная отсталость от 60 до 40 IQ;

общие расстройства психологического развития (детский аутизм, синдром Аспергера);

детский церебральный паралич (классы СР5 - СР6);

спинномозговая травма (классы 55, 56, передвигаются в креслах-колясках);

ампутация или порок развития:

одной верхней конечности выше локтевого сустава (класс А6);

одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс А9),

двусторонняя ампутация предплечий (классы А5, А7);

прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

полная потеря зрения (класс В1);

детский церебральный паралич (классы СР1 - СР4, передвигающиеся в креслах-колясках);

спинномозговая травма (классы 51 - 54, передвигающиеся в креслах-колясках);

ампутация или порок развития: (классы А1, А2, А5) двусторонняя ампутация бедер (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра с вычленением (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра в сочетании с ампутацией стопы или голени с другой стороны, двусторонняя ампутация плеч, ампутация четырех конечностей;

прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

Для группы лиц, занимающихся легкой атлетикой в трековых видах в классах с Т51 по Т54 и с Т32 по Т34 спортсмены передвигаются только в колясках. В метаниях в классах с F51 по F58 и с F32 по F34 спортсмены выступают на специальном станке.

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на учреждение и осуществляется один раз в год (в начале учебного года). Для определения группы по степени функциональных возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, старший тренер (или тренер) по адаптивной физической культуре и спорту, инструктор по адаптивной физической культуре,.врач (невролог,

травматолог, при необходимости - офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

В случае необходимости объединения в одну учебную группу занимающихся, разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру как другие тренеры, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства также и тренеры по смежным видам спорта) при условии их одновременной с основным тренером работы со спортсменами.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав групп при проведении занятий в соответствии с программой по организации и проведению спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения и групп начальной подготовки при осуществлении спортивной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

Таблица 3

Наименование услуги/работы	Период подготовки (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп		Нормативный объем недельной нагрузки	Объем работы по индивидуальным планам	Общегодовой объем	Размер норматива труда тренера по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
			Оптимальная	Допустимая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения	2	3	4	5	6	7	8	9
Спортивная подготовка на этапе начальной подготовки	весь период	III	10	15	5		230	2,8%
Спортивная подготовка на тренировочном этапе		II	8*	12	5		230	3,5%
Спортивная подготовка на этапе совершенствования спортивного мастерства		I	3	5	5		230	9,3%
Спортивная подготовка на этапе высшего спортивного мастерства	первый год	III	10	15	6		276	3,3%
		II	8	12	6		276	4,2%
		I	3	5	6		276	11,1%
	второй и последующие годы	III	8	12	9		414	6,3%
		II	6	9	9		414	8,3%
		I	2	3	9		414	25,0%

	первый год	III	6	9	9	3	552	8,3%
		II	5	8	9	3	552	10,0%
		I	2	3	9	3	552	25,0%
	второй - третий годы	III	5	8	12	6	828	13,3%
		II	4	6	12	6	828	16,7%
		I	2	3	12	6	828	33,3%
	четвертый и последующие годы	III	4	6	15	6	966	20,8%
		II	3	5	15	6	966	27,8%
		I	1	2	15	6	966	83,3%
	первый год	III	3	5	15	9	1104	27,8%
		II	2	3	15	9	1104	41,7%
		I	1	2	15	9	1104	83,3%
	второй и последующие годы	III	3	5	18	9	1242	33,3%
		II	2	3	18	9	1242	50,0%
		I	1	2	18	9	1242	100,0%
	весь период	III	2	3	18	12	1380	50,0%
		II	2	3	18	12	1380	50,0%
		I	1	2	18	12	1380	100,0%

*Для лиц, имеющих общие расстройства психологического развития (детский аутизм, синдром Аспергера) максимальный количественный состав занимающихся на данном этапе подготовки составляет 4 человека.

Таблица 4

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами, установленными международными спортивными организациями инвалидов

Наименование международной спортивной организации инвалидов	Группа III	Группа II	Группа I
CP-ISRA (Международная ассоциация спорта и рекреации лиц с церебральным параличом)	CP7, CP8	CP5, CP6	CP1, CP2, CP3, CP4
IWAS (Международная спортивная ассоциация колясочников и ампутантов), объединившая две международные организации: ISMGF и ISOD	A3, A4, A8, A9, 57, 58	A6, A7, 55, 56	A1, A2, A5, 51, 52, 53, 54
IBSA (Международная ассоциация спорта слепых)	B3	B2	B1
CISS (Международный спортивный комитет глухих)	Слабослышащие, полная потеря слуха		
INAS-FID (Международная спортивная ассоциация лиц с нарушением интеллекта)	+		
SOI (Международная специальная олимпиада для умственно отсталых лиц)		+	

Таблица 5

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами

№	Наименование	Группа III	Группа II	Группа I
1	Армспорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6	B1
2	Бадминтон	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
3	Баскетбол, в т.ч. на колясках	4,5 балла, INAS-FID, слабослышащие, глухие	3,0; 3,5; 4,0 балла, SOI	1,0; 1,5; 2,0; 2,5 балла

4	Биатлон	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8, слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12	B1, LW10, LW10.5, LW11, LW11.5
5	Бильярд	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
6	Борьба вольная	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
7	Борьба греко-римская	Слабослышащие, глухие		
8	Боулинг	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
9	Бочче	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP3, CP4, CP5, CP6, SOI	BC1, BC2, BC3, BC4 I, II
10	Велоспорт	B3, LC1, LC2, LC3, LC4, CP дивизион 4, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, дивизион 2, CP дивизион 3, HC дивизион C, SOI	B1, CP дивизион 1, HC дивизион A, HC дивизион B
11	Водное поло	Слабослышащие, глухие		
12	Волейбол	A, B, C, INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
13	Волейбол - пляжный	слабослышащие, глухие		
14	Волейбол сидя	Спортсмены с ампутациями и прочими поражениями опорно-двигательного аппарата		
15	Гандбол	Слабослышащие, глухие		
16	Гимнастика спортивная	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	B1
17	Гимнастика художественная	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
18	Гиревой спорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7,	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4

		CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие		
19	Голбол	B3	B2	B1
20	Горные лыжи	B3, LW2, LW3/1, LW3/2, LW4, LW6/8, LW9/1, LW9/2, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW1, LW5/7, LW12/2, SOI	B1, LW10, LW11, LW12/1
21	Городки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
22	Гребля академическая	LTA (за исключением спортсменов классов B1, B2)	TA	A
23	Дартс	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
24	Дзюдо	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
25	Карате	Слабослышащие, глухие		
26	Керлинг	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, 57, 58 слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, 55, 56, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
27	Конный спорт	B3, уровень IV, уровень III	B2, уровень II, SOI	B1, уровень I
28	Легкая атлетика Трек Метания	T40, T44, T46, T37, T38, T13, слабослышащие, глухие, F40, F44, F46, F37, F38, F13, слабослышащие, глухие	T42, T43, T45, T35, T36, T12, T20, F42, F43, F45, F35, F36, F12, F20, SOI	T51, T52, T53, T54, T32, T33, T34, T11, F51, F52, F53, F54 F55, F56, F57, F58, F32, F33, F34, F11
29	Лыжные гонки	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12, SOI	B1, LW10, LW10,5, LW11, LW11,5
30	Парусный спорт	B3, классы 5, 6, 7	B2, класс 4	B1, классы 1, 2, 3
31	Пауэрлифтинг	B3, A3, A4, CP7, CP8, спортсмены с ПОДА, относящиеся к категории "прочие",	B2, A2, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, 53, 54, CP3, CP4

		INAS-FID, слабослышащие, глухие		
32	Плавание	S13, SB13, SM13, S14, SB14, SM14, S8, S9, S10, SB8, SB9, слабослышащие, глухие	S12, SB12, SM12, S5, S6, S7, SB5, SB6, SB7, SOI	S11, SB11, SM11, S1, S2, S3, S4, SB1, SB2, SB3, SB4
33	Регби на колясках	-	2,5; 3,0; 3,5 балла	0,5; 1,0; 1,5; 2,0 балла
34	Сноуборд	Слабослышащие, глухие		
35	Спортивное ориентирование	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
36	Спортивный туризм	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
37	Стрельба из лука	ARST	ARW2	ARW1
38	Стрельба пулевая	B3, A4, CP8, 57, 58, SH1, слабослышащие, глухие	B2, A3, 55, 56, SH2	B1, A1, A2, 53, 54, SH3
39	Танцы на колясках	-	LWD2	LWD1
40	Теннис настольный, в т.ч. на колясках	TT9, TT10, TT11 (INAS-FID), слабослышащие, глухие	TT6, TT7, TT8, SOI	TT1, TT2, TT3, TT4, TT5
41	Теннис, в т.ч. на колясках	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	Игроки "Quad", I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
42	Торбол	B3	B2	B1
43	Тхеквондо	Слабослышащие, глухие		
44	Фехтование на колясках	A	B	C
45	Футбол	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
46	Футбол 5х5			B1
47	Футбол 7х7	CP7, CP8	CP5, CP6	

48	Футбол ампутантов	A2, A4, A6, A8		
49	Футзал	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	
50	Шахматы	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4
51	Шашки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4

2.3. Норматив оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 6).

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с первого числа следующего месяца с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 6 результата, размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Таблица 6

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за подготовку одного спортсмена высокого класса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	До 200
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	2 - 6	До 150
чемпионат мира	2 - 3	
чемпионат Европы	1 - 3	
Кубок мира	1 - 3	
Кубок Европы	1	
1.3. Чемпионат мира	4 - 6	До 120
чемпионат Европы	4 - 6	
Кубок мира	4 - 6	
Кубок Европы	2 - 3	
чемпионат России	1 - 3	
Кубок России	1	
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира	участие	До 100
Чемпионат Европы	участие	
Первенство мира, Европы (старшие юноши)	1 - 3	
Кубок мира	участие	
Кубок Европы	4 - 6	
Кубок России	2 - 3	
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	
1.5. Чемпионат России	4 - 6	До 80
первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3	
первенство России (старшие юноши)	1	
первенство мира, Европы	4 - 6	

официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2 - 3	
1.6. Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	До 75
финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4 - 6	До 60
первенство России (старшие юноши)	2 - 3	
финал Спартакиады молодежи	4 - 6	
финал Спартакиады учащихся	1 - 3	
финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4 - 6	До 50
финал Спартакиады учащихся	4 - 6	
финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6	
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)	участие	До 50
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ	1 - 6	До 50
2. В командных игровых видах:		
2.1. Олимпийские, Паралимпийские	1	До 200
чемпионаты мира, Европы	1	
2.2. Олимпийские, Паралимпийские	2 - 6	До 150
чемпионаты мира, Европы	2 - 3	
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 120
2.4. За подготовку команды, занявшей:		До 100
на чемпионате России	1 - 3	
на первенстве России	1 - 2	

в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1	
2.5. За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России на первенстве России в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ на чемпионатах и первенствах субъектов РФ	 4 - 6 3 - 4 2 - 3 1 - 2	До 50
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях основной состав сборной РФ молодежный состав сборной РФ юношеский состав сборной РФ		 До 100 До 75 До 50
2.8. Зачисление спортсменов школы в команды мастеров I лиги высшей лиги суперлиги		 До 50 До 75 До 100
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП	участие	До 50

2.4. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за занимаемую должность;

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.4.1. Повышающий коэффициент квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника по занимаемой должности устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации приведены в таблице 7.

Таблица 7

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	до 0,8
первая категория	до 0,5
вторая категория	до 0,3

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы.

Коэффициент квалификации спортсменам, спортсменам-инструкторам устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры коэффициентов квалификации для спортсменов, спортсменов-инструкторов приведены в таблице 8.

Таблица 8

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри Учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников Учреждения устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам Учреждения с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по результатам принятия решения комиссией по разработке показателей эффективности деятельности работников Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Компенсационные выплаты:

2.5.1. Настоящим Положением в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Нижнего Новгорода согласно подпункту 2.5.1 настоящего Положения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12 процентов от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.7. 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 учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.5.9. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно от-

сутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.10. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам, - в размере не менее двойной ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.6. Стимулирующие выплаты:

2.6.1. Настоящим Положением в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы, к профессиональным, государственным, общегородским праздникам и к юбилейным датам.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, за исключе-

нием работников категории «руководители.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (таблица 9).

Таблица 9

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	До 30

Перечень работников, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

2.6.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями, за наличие ученой степени и ученого звания. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 10.

Таблица 10

	Размеры выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"; за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	до 100%
За ведомственные награды; за спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР"; награжденным почетным знаком «отличник физической культуры и спорта»	до 40%

Таблица 11

Кандидат наук, доцент по профилю деятельности	до 20%
Доктор наук, профессор по профилю деятельности	до 50%

2.6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

При расчете выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в стаж работы засчитывается общий стаж работы по следующим критериям:

для основного персонала и служащих - стаж работы по специальности;

для остальных категорий - стаж работы в данном учреждении независимо от занимаемой должности.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет для работников учреждений приведены в таблице 12.

Таблица 12

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава устанавливаются стимулирующие выплаты согласно постановлению главы администрации города Нижнего Новгорода от 12.02.2008 № 539 «Об установлении ежемесячной надбавки к заработной плате отдельным категориям молодых специалистов муниципальных учреждений города Нижнего Новгорода».

Отдельным работникам Учреждения (руководителям, тренерам, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, а также специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются выплаты к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно таблице 13.

Таблица 13

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав спортсменов	Переменный состав спортсменов
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры чемпионат мира	1	До 15	До 7
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры чемпионат мира чемпионат Европы Кубок мира Кубок Европы	2 - 6 2 - 3 1 - 3 1 - 3 1	До 10	До 5
1.3. Чемпионат мира чемпионат Европы Кубок мира Кубок Европы чемпионат России Кубок России	4 - 6 4 - 6 4 - 6 2 - 3 1 - 3 1	До 10	До 5
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира Чемпионат Европы	участие участие	До 8	До 3

Первенство мира, Европы (старшие юноши)	1 - 3		
Кубок мира	участие		
Кубок Европы	4 - 6		
Кубок России	2 - 3		
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1		
1.5. Чемпионат России	4 - 6	До 8	До 3
первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3		
первенство России (старшие юноши)	1		
первенство мира, Европы	4 - 6		
официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2 - 3		
1.6. Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	До 8	До 3
финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1		
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4 - 6	До 5	До 2
первенство России (старшие юноши)	2 - 3		
финал Спартакиады молодежи	4 - 6		
финал Спартакиады учащихся	1 - 3		
финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4 - 6	До 5	До 2
финал Спартакиады учащихся	4 - 6		
финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6		
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе	участие	До 3	

сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)			
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ	1 - 6	До 3	
2. В командных игровых видах:			
2.1. Олимпийские, Паралимпийские	1	До 15	До 7
чемпионаты мира, Европы	1		
2.2. Олимпийские, Паралимпийские	2 - 6	До 10	До 5
чемпионаты мира, Европы	2 - 3		
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП	1 - 3	До 10	До 5
2.4. За подготовку команды, занявшей:		До 8	До 3
на чемпионате России	1 - 3		
на первенстве России	1 - 2		
в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		
2.5. За подготовку команды, занявшей:		До 5	
на чемпионате России	4 - 6		
на первенстве России	3 - 4		
в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3		
на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1 - 2		
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях			
основной состав сборной РФ		До 8	До 5
молодежный состав сборной РФ		До 8	До 3
юношеский состав сборной РФ		До 5	До 1
2.8. Зачисление спортсменов в команды мастеров			

I лиги		До 5	До 3
высшей лиги		До 5	До 3
суперлиги		До 8	До 5
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП	участие	До 3	

Выплаты, предусмотренные пунктом 1.1 таблицы 13, устанавливаются на два года, остальными пунктами таблицы 13 - на один год.

2.6.5. ***Исключен постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 29.04.2022 № 1892.***

2.6.6. Премиальные выплаты по итогам работы, к профессиональным, государственным, общегородским праздникам и юбилейным датам.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы, к профессиональным, государственным, общегородским праздникам и юбилейным датам рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и так далее);

участие в работе по предотвращению чрезвычайных ситуаций и (или) ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам выплачиваются единовременные премии за выполнение особо важных заданий, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, а также к профессиональным, государственным, общегородским праздникам и к юбилейным датам.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, так и в абсолютном значении.

Работникам выплачиваются материальная помощь и иные выплаты на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

3. Особенности оплаты труда работников категории «руководители».

3.1. К категории «руководители» относятся: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик. Оп-

лата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера и главного энергетика состоит из должностного оклада, стимулирующих надбавок и компенсационных выплат.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения составляет 24556 рублей и устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13.07.2017 № 3343 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) муниципальных учреждений и предприятий, подведомственных администрации города Нижнего Новгорода».

3.3. Руководителю, заместителям руководителей, главному бухгалтеру, главному инженеру, главному энергетику учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. За стаж работы, выслугу лет:

При расчете выплаты за стаж работы, выслугу лет в стаж работы засчитывается общий стаж руководящей работы.

Размеры данных выплат приведены в таблице 14.

Таблица 14

Наименование выплаты	Продолжительность стажа	Размер выплаты в %
За стаж работы, выслугу лет	от 2 до 5 лет	до 5
	от 5 до 10 лет	до 10
	от 10 до 15 лет	до 15
	более 15 лет	до 20

3.3.2. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам категории «руководители», имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии квалификационной категории работникам категории «руководители» размеры выплат приведены в таблице 15.

Таблица 15

Наименование выплаты	Квалификационная категория	Размер выплаты в %
За квалификационную категорию	первая категория	до 20
	высшая категория	до 30

При наличии ученой степени устанавливаются следующие размер выплат:

работникам категории «руководители», имеющим ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента, - до 20 процентов от должностного оклада;

работникам категории «руководители», имеющим ученую степень доктора наук, ученое звание профессора, - до 30 процентов от должностного оклада.

При наличии званий устанавливаются следующие размеры выплат:

работникам категории «руководители», имеющим государственные награды, связанные со спортивной или профессиональной деятельностью, почетные звания "Заслуженный работник физической культуры" и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Заслуженный", - 50 процентов от должностного оклада;

работникам категории «руководители», награжденным почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", - 15 процентов от должностного оклада, знаком "Отличник физической культуры и спорта", "Отличник образования", - 10 процентов от должностного оклада; имеющим спортивное звание "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер России", "Гроссмейстер СССР", - 20 процентов от должностного оклада, "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР", - 15 процентов от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет, за качество выполняемых работ рассчитываются исходя из должностного оклада работника категории «руководители».

Применение выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет, за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении компенсационных и иных выплат.

При наличии у работника категории "руководители" двух оснований по выплате стимулирующего характера за качество выполняемых работ (наличие почетного звания (несколько почетных званий), ученой степени и ученого звания) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

3.3.3. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели работы устанавливаются работникам категории «руководители» на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Показатели и критерии эффективности работы работникам, отнесенным к категории «руководители» (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), устанавливаются в целях заинтересованности в повыше-

нии эффективности их работы, качества оказываемых ими социальных услуг, инициативы при выполнении задач, поставленных руководителем учреждения.

Показатели и критерии эффективности работы работникам, отнесенным к категории «руководители» (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), утверждаются локальным актом учреждения.

Руководители учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели работы в соответствии со следующими критериями эффективности работы:

3.3.3.1. За общую площадь спортивных объектов, находящихся в оперативном управлении и постоянном (бессрочном) пользовании у учреждения (до 20% от должностного оклада):

от 100 кв. м до 500 кв. м - 5%;

от 500 кв. м до 3000 кв. м - 10%;

от 3000 кв. м до 8000 кв. м - 15%;

свыше 8000 кв. м - 20%.

3.3.3.2. За общее количество занимающихся в Учреждении (до 20% от должностного оклада):

до 300 чел. - 5%;

от 300 чел. до 500 чел. - 10%;

от 500 чел. до 1000 чел. - 15%;

свыше 1000 чел. - 20%.

3.3.3.3. За долю количества занимающихся, занявших с 1 по 3 место на муниципальных и региональных официальных спортивных соревнованиях, и занявших с 1 по 6 места на официальных спортивных соревнованиях межрегионального уровня и выше по результатам выступления относительно всего контингента спортсменов на тренировочном этапе подготовки и выше (до 15% от должностного оклада):

от 1% до 20% лиц, занявших призовые места - 5%;

от 20% до 50% лиц, занявших призовые места – 10%;

свыше 50% лиц, занявших призовые места - 15%.

В случае, если один занимающийся в полугодии, предшествовавшем назначению надбавки, занимает с 1 по 3 место на муниципальных и региональных официальных спортивных соревнованиях, и занимает с 1 по 6 места на официальных спортивных соревнованиях межрегионального уровня и выше, то результаты такого занимающегося учитываются дважды, по лучшим результатам.

В других случаях, результат одного занимающегося учитывается один раз, по лучшему результату.

3.3.3.4. За участие и (или) за участие в организации и (или) проведении физкультурных мероприятий и спортивных соревнований, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий города Нижнего Новгорода, календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, проводимых на территории Нижегородской области, в том числе проводимых на базе учреждения (до 30% от должностного оклада):

от 5 до 10 мероприятий – 10%;

от 10 до 15 мероприятий - 20%;

15 мероприятий и более - 30%.

3.3.3.5. За долю тренеров-преподавателей, тренеров, работающих в Учреждении на основной работе и имеющих вторую, первую и высшую квалификационную категорию, от общего числа тренеров-преподавателей, тренеров (до 10% от должностного оклада):

до 30% - 0%;

от 30% до 50% - 5%;

50% и более - 10%.

3.3.3.6. За долю средств от приносящей доход деятельности, направленную на развитие Учреждения (до 10% от должностного оклада):

для учреждений, имеющих на праве оперативного управления бассейн и (или) ледовый каток, арену (открытого или закрытого типа):

от 50% до 80% - 5%;

80% и более – 10%;

для остальных учреждений:

до 50% - 0%;

от 50% до 60% – 5%;

от 60% и более – 10%.

Под развитием Учреждения следует понимать комплекс мероприятий, направленных на повышение качества оказываемых учреждением услуг, на поддержание имущества учреждения в надлежащем состоянии, включая мероприятия по содержанию зданий и помещений учреждения, приобретение необходимых для функционирования учреждения материалов и оборудования, а также иные расходы, не связанные с начислением заработной платы сотрудникам учреждения.

3.3.3.7. За отсутствие замечаний (своевременность и достоверность) в предложениях, направляемых учреждением в профильный департамент, при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на очередной финансовый год и (или) при необходимости внесения изменений в показатели муниципального задания в течение срока его выполнения, а также отчетности о выполнении муниципального задания, в соответствии с требованиями, установленными в муниципальном задании:

наличие замечаний – 0% от должностного оклада;

отсутствие замечаний – 10 % от должностного оклада.

3.3.3.8. За отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения, занимающихся, родителей (законных представителей) занимающихся (до 10% от должностного оклада):

наличие обоснованных жалоб – 0% от должностного оклада;

отсутствие обоснованных жалоб – 10% от должностного оклада.

Жалоба признается обоснованной в том случае, если в ходе рассмотрения указанных в жалобе фактов нарушенных прав, свобод или законных интересов, направившего жалобу гражданина либо прав, свобод или законных интересов других лиц, подтвердились.

3.3.3.9. За создание в учреждении доступной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (до 10% от должностного оклада):

наличие элементов доступности - 5%;

проведение не менее пяти спортивно-массовых мероприятий на базе учреждения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов и (или) не ме-

нее одного мероприятия по оборудованию (переоборудованию) зданий (помещений) учреждения элементами доступности – 10%.

3.3.3.10. За соблюдение требований правил техники безопасности занимающимися в ходе работы учреждения (до 10% от должностного оклада):

несоблюдение - 0% от должностного оклада;

соблюдение - 10% от должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается руководителю Учреждения, если в полугодии, предшествовавшем назначению надбавки, отсутствовали случаи получения занимающимися травм средней и тяжелой степени, полученных в результате нарушений правил техники безопасности.

3.3.3.11. За отсутствие нарушений, предписаний надзорных органов (до 5% от должностного оклада):

наличие - 0% от должностного оклада;

отсутствие - 5% от должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается руководителю Учреждения, если в полугодии, предшествовавшем назначению надбавки, в отношении учреждения проводились проверочные мероприятия и по итогам которых отсутствовали нарушения или предписания надзорных органов, либо в случае отсутствия проверок в полугодии, предшествовавшем назначению надбавки.

3.3.3.12. За долю занимающихся, принявших участие в выполнении нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО, от общей численности занимающихся в учреждении:

В учреждениях с численностью занимающихся до 1000 человек:

от 10 % до 30 % - 5 % от должностного оклада;

от 30 % до 60 % - 10 % от должностного оклада;

от 60 % до 100 % - 15 % от должностного оклада;

В учреждениях с численностью занимающихся свыше 1000 человек:

от 5 % до 20 % - 5 % от должностного оклада;

от 20 % до 50 % - 10 % от должностного оклада;

от 50 % до 100 % - 15 % от должностного оклада;

3.4.13. Порядок установления стимулирующих надбавок руководителям учреждений.

Стимулирующие надбавки руководителям устанавливаются на полугодие.

Для установления стимулирующих надбавок руководителям Учреждения приказом директора профильного департамента создается комиссия, действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного приказом директора профильного департамента (далее - Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом директора профильного департамента.

В целях установления размеров стимулирующих надбавок Учреждения предоставляются показатели по критериям установления стимулирующих надбавок за полугодие не позднее 7 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

По каждому показателю по критериям установления стимулирующих надбавок необходимо наличие подтверждающих документов, которые при необходимости представляются руководителями учреждений в профильный департамент.

На основании решения Комиссии размеры стимулирующих надбавок руководителям учреждений утверждаются приказом руководителя аппарата главы города

администрации города Нижнего Новгорода.

3.5. Дополнительная оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера, главного энергетика Учреждения, ведущих тренерскую работу, производится на основании тарификации.

3.6. Объем часов тренерской работы руководителя Учреждения осуществляется за рамками работы по основной должности и определяется директором профильного департамента.

3.7. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера, главного энергетика учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.8. Компенсационные выплаты работникам, отнесенным к категории "руководители", осуществляются в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Положением.

Виды выплат стимулирующего характера, а также порядок установления и критерии эффективности работы работникам, отнесенным к категории "руководители" (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), утверждаются локальным актом Учреждения и не должны противоречить настоящему Положению.

3.9. Порядок и критерии премирования работников, отнесенных к категории "руководители" (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), устанавливаются руководителем Учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.10. Руководителю учреждения может устанавливаться выплата стимулирующего характера за организацию платных услуг - до 5% от суммы дохода по платным услугам.

Критерии оценки для установления выплаты стимулирующего характера за организацию платных услуг, размер и условия выплаты устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом профильного департамента.

3.11. Премирование руководителя осуществляется:

3.11.1. По итогам работы за квартал, год.

3.11.2. К профессиональным, государственным, общегородским праздникам и к юбилейным датам.

Премии руководителям Учреждений определяются в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваются на основании распорядительного акта директора профильного департамента.

Размер премии не может превышать должностного оклада.

Премии руководителю учреждения не выплачиваются в случае наложения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств или нарушений бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник в этот период исполнял обязанности руководителя учреждения.

3.12. В пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет имеющихся внебюджетных средств, направляемых учреждением на оплату труда, руководите-

лям учреждений может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами, такими, как смерть руководителя или его близких родственников; при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.; при необходимости приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи. В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь руководителю Учреждения может выплачиваться также в связи с его свадьбой, рождением у него ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими у него серьезные материальные затруднения.

Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается по приказу директора профильного департамента на основании личного заявления руководителя учреждения или членов его семьи. В приказе на выплату материальной помощи руководителю Учреждения указывается ее размер.