

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

ПРИКАЗ

"31" марта 2023 г.

г. Нижневартовск

№469

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска "Спортивная школа"

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города от 05.06.2022 №372 "Об увеличении фондов оплаты труда муниципальных учреждений города Нижневартовска" постановлением администрации города от 25.07.2022 №501 "О внесении изменений в приложения к постановлению администрации города Нижневартовска от 21.06.2019 №481 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных департаменту по социальной политике администрации города" (с изменениями от 07.08.2019 №639, 08.07.2020 №593, 11.12.2020 №1059, 12.08.2021 №678, 12.08.2021 №678, 31.05.2022 №350, 25.07.2022 №501, от 09.12.2022 №856, от 30.03.2023 №262).

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска "Спортивная школа", согласно приложения.
2. При начислении заработной платы работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Спортивная школа» руководствоваться настоящим Положением.
3. Признать утратившим силу приказ от 25.06.2019 №706 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска «Спортивная школа» (с изменениями от 23.08.2019 №802, от 21.12.2020 №1191, от 13.08.2021 №1031,

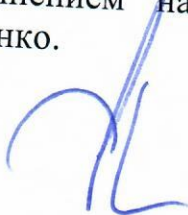
от 24.09.2021 №1197, от 06.06.2022 №788, от 01.08.2022 №871) согласно приложению к настоящему приказу.

4. Начальнику отдела кадров (Е.В. Примак) ознакомить работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Спортивная школа» с настоящим Положением под роспись

5. Настоящий приказ вступает в силу с 01 апреля 2023 года.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Т.В. Ищенко.

ВРИО директора



Д.С. Вальчугов

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников
МАУДО г. Нижневартовска «СШ»



А.С. Суханова

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска "Спортивная школа"

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных департаменту по социальной политике администрации города (далее - учреждения), и включает:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- особенности порядка и условий оплаты труда тренерского состава;
- порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения (кроме руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения);
- порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- иные выплаты;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада, повышающих коэффициентов к нему;
- норматива оплаты труда за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер заработной платы работника при условии полного выполнения работником нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже величины минимальной заработной платы,

установленной федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников учреждения до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.6. При формировании учреждениями штатных расписаний наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым квалификационным [справочником](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, соответствующими положениями профессиональных стандартов и Единым тарифно-квалификационным [справочником](#) работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам, утвержденным нормативным правовым актом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и приведены в таблице 1.

Таблица 1
Размеры окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Оклад (руб.)
Группа должностей первого уровня	

1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, архивариус	7607
2 квалификационный уровень		7882
Группа должностей второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, секретарь руководителя, инспектор по кадрам, диспетчер, техник, лаборант	8158
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	8213
3 квалификационный уровень		8268
4 квалификационный уровень		8323
5 квалификационный уровень		8378
Группа должностей третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам, юрисконсульт, экономист по труду, специалист по связям с общественностью, инженер-энергетик, инженер по ремонту, бухгалтер, психолог	8433
2 квалификационный уровень		8488
3 квалификационный уровень		8544
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий инженер, ведущий специалист по охране труда, ведущий специалист по кадрам	8599
5 квалификационный уровень		8654
Группа должностей четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	9040
2 квалификационный уровень	Главный механик	9205
3 квалификационный уровень	Заведующий спортивным сооружением	9591

2.3. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее - рабочие), а также занимающих должности работников физической культуры и спорта, установлены на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также в зависимости от разряда выполняемых работ, тарификация которых производится в соответствии с [ЕТКС](#). Размеры окладов работников учреждений,

занимающих должности работников физической культуры и спорта, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности работников физической культуры и спорта

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад (руб.)
Группа должностей первого уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	7607
	сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	7607
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен; спортсмен-ведущий	7827
Группа должностей второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	7937
	инструктор по спорту, инструктор по физической культуре	
	спортсмен-инструктор	
	техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса	8048
	инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре	
	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	
	тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по хореографии (акробатике), тренер-консультант	
	тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	
3 квалификационный уровень	начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения	8378
	старший инструктор-методист, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	
	старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	

	старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	
	старший тренер-преподаватель (по виду спорта)	
Группа должностей третьего уровня		
1 квалификационный уровень	начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	9040
	заведующий отделением	

Размеры окладов рабочих приведены в таблице 3.

Таблица 3

Размеры окладов рабочих

Квалификационный уровень		Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, гардеробщик, контролер, сторож (вахтер)	7717
2 квалификационный уровень		7827
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Маляр, аппаратчик химводоочистки, плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, слесарь сантехник, водитель автомобиля, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	7937
2 квалификационный уровень		8048
3 квалификационный уровень		8158
4 квалификационный уровень		8268

2.4. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и приведены в таблице 4.

Таблица 4

Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2 квалификационный уровень	лаборант; рентгенолаборант	8158
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по массажу; медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	8268
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	8433
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	8764
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	8929

2.5. Локальным нормативным актом учреждения предусматривается установление к окладу повышающих коэффициентов:

- персональный повышающий коэффициент;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы.

Повышающие коэффициенты к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу в процентном отношении, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Установленные повышающие коэффициенты при применении

складываются между собой.

Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается в пределах объема средств плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения в части оплаты труда с учетом обеспечения единого подхода к определению размера повышающих коэффициентов для всех работников учреждения.

2.5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач. Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах от 0,1 до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени, по истечении которого он может быть сохранен, отменен или изменен.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

2.5.2. Размеры коэффициента квалификации для работников физической культуры и спорта устанавливаются согласно таблице 5.

Таблица 5

Размеры коэффициента квалификации для работников физической культуры и спорта

Показатель	Размер коэффициента (%)
Высшая категория	60
Первая категория	40
Вторая категория	10

Размеры коэффициента квалификации для рабочих, а также для работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются согласно таблице 6.

Таблица 6

Размеры коэффициента квалификации для рабочих, а также для работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих,

должности работников физической культуры и спорта

Размер коэффициента квалификации (%)			
среднее профессиональное образование	высшее образование - бакалавриат	высшее образование - специалитет, магистратура	высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации
10	15	20	25

2.5.3. Коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения и устанавливается в размере 15% к окладу работников учреждения, должности которых отнесены к тренерскому составу, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений. При этом для тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по хореографии (акробатике), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту, старших тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту учитывается фактический объем учебной (преподавательской) работы.

2.5.4. К тренерскому составу относятся работники учреждения, занимающие следующие должности:

- тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по хореографии (акробатике), тренер-консультант, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту;
- старший тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту."

III. Особенности порядка и условий оплаты труда тренерского состава

3.1. Наполняемость учебно-тренировочных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 7

Таблица 7

Параметры наполняемости тренировочных спортивных групп и объема тренировочной нагрузки при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта

Этапы подготовки спортсменов	Период подготовки	Минимальная наполняемость	Максимальны й	Максимальный объем
------------------------------	-------------------	---------------------------	---------------	--------------------

		ь группы (человек)	количественны й состав группы (человек)	тренировочной нагрузки (часов в неделю)
Спортивно-оздоровительный	весь период	10	30	6
Начальной подготовки	до одного года	устанавливается учреждением	25	6
	свыше одного года		20	8
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до двух лет	устанавливается учреждением	14	12
	свыше двух лет		12	18
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	10	24

К наполняемости тренировочных спортивных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта применяются параметры, приведенные в таблице 8.

Таблица 8

Параметры наполняемости тренировочных спортивных групп и объема тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта

Этапы подготовки спортсменов	Период подготовки	Оптимальная/допустимая наполняемость группы (человек)				Максимальный объем тренировочной нагрузки, в том числе по индивидуальным планам (часов в неделю)
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями	
Спортивно-оздоровительный	весь период	6/12	8/15	5/8	8/15	6
Начальной подготовки	до одного года	5/12	12/15	5/8	10/15	6

	свыше одного года	5/12	10/15	4/8	9/15	9
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до одного года	4/9	8/9	2/8	5/9	12
	второй и третий годы	3/8	6/8	3/8	6/8	18
	четвертый и последующие годы	3/6	5/6	2/6	5/6	20
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	2/5	4/5	2/4	3/4	28

Для обучающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями определение параметров наполняемости учебно-тренировочных групп осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей).

Недельный режим учебной (преподавательской) работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебной (преподавательской) работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата обучающихся максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю, с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового учебно-тренировочного объема.

3.2. При объединении в одну группу разных по возрасту и спортивной подготовленности обучающихся должны выполняться следующие условия:

- разница в уровнях спортивного мастерства обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);
- количественный состав не должен превышать максимальную численность обучающихся по наивысшему этапу;

3.3. Перевод обучающегося на следующий этап спортивной подготовки осуществляется приказом руководителя учреждения по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта.

3.4. В случае отсутствия федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта обучающиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по

показанному результату на основании порядка зачисления и перевода обучающихся, утвержденного локальным актом учреждения.

3.5. В учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и дополнительные общеразвивающие программы.

3.6. Размеры нормативов оплаты труда тренерского состава за подготовку одного обучающегося приведены в таблицах 9, 10.

Таблица 9

Размеры нормативов оплаты труда тренера, старшего тренера за подготовку одного занимающегося

Этапы подготовки спортсменов	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (% от оклада по должности тренера, по должности старшего тренера)
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	18
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до двух лет	5
	свыше двух лет	7,8
Начальной подготовки	до одного года	1,5
	свыше одного года	2
Спортивно-оздоровительный	весь период	1

Таблица 10

Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре за подготовку одного занимающегося

Этапы подготовки спортсменов	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (% от оклада по должности тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, по должности старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре)			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями

				аппарата	
Спортивно-оздоровительный	весь период	5,6	2,8	6,7	3,3
Начальной подготовки	до одного года	6,7	2,8	6,7	3,3
	свыше одного года	10	5	12,5	5,6
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до одного года	14	7,4	18	8,5
	второй и третий годы	23,3	12,5	23,3	16,7
	четвертый и последующие годы	28	18,5	28	22,2
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	33,3	25	33,3	28

3.7. Оплата труда по "подушевому" или "почасовому" методам расчета устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с департаментом по социальной политике администрации города (далее - Департамент). При применении нормативов за одного обучающегося оплата труда производится по фактической численности обучающихся в группе в пределах установленного максимального количества.

При "подушевом" методе расчет оклада тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по хореографии (акробатике), старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту осуществляется по формуле:

$$O_{\text{т}} = O * (n_1 * k_1 * v_1 + n_2 * k_2 * v_2 + \dots + n_n * k_n * v_n) / 100 + O, \text{ где:}$$

$O_{\text{т}}$ - оклад тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по хореографии (акробатике), старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту;

O - оклад по должности;

n_1, n_2, \dots, n_n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k_1, k_2, \dots, k_n - нормативы оплаты труда по каждому этапу (периоду) подготовки;

v_1, v_2, \dots, v_n - коэффициенты участия тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по хореографии (акробатике), старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту в реализации учебного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с обучающимися по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1).

Оплата труда тренерского состава при "почасовом" методе расчета определяется путем умножения оклада на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

3.8. Кроме основного тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по хореографии (акробатике), старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре и спорту, старшие тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре и спорту по смежным видам спорта (общей физической подготовке и другим смежным видам спорта, предусмотренным федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта). Порядок их привлечения и оплаты труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.9. Учреждение вправе использовать бригадный метод работы на основании утвержденного локальным нормативным актом учреждения положения о бригадном методе работы тренерского состава.

3.10. Работникам учреждения, должности которых отнесены к тренерскому составу, устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями оценки работы, приведенными в таблице 11.

Таблица 11

Критерии оценки работы тренерского состава

N п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (% от оклада в соответствии с занимаемой должностью, отнесенной к
-------	-------------------------	--

		тренерскому составу)
I. Этап начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	3
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	3
1.3.	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% обучающихся в группе)	5
II. Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)		
2.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	3
2.2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	3
2.3.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	3
2.4.	Передача обучающихся в училище олимпийского резерва (за каждого обучающегося)	10
2.5.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	2
2.6.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	3
III. Этап совершенствования спортивного мастерства		
3.1.	Выполнение обучающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	2
3.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	3
3.3.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	3
3.4.	Передача обучающихся в училище олимпийского резерва	10

	(за каждого обучающегося)	
--	---------------------------	--

3.11. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более 12 календарных месяцев.

3.12. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся в пределах фонда оплаты труда.

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения

4.1. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со [статьями 148, 315 - 317](#) Трудового кодекса Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются работникам в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют его увеличения для начисления других видов выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения (кроме руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения)

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на мотивацию работников к улучшению качества предоставляемых муниципальных услуг, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, повышению личного вклада в деятельность учреждения:

- стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы (месяц, год);
- стимулирующие выплаты за классность.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с [разделом VIII](#) настоящего Положения.

5.2. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе целевых показателей и оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу работника учреждения за результативное участие в подготовке каждого спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в учреждении, спортсмена-инструктора, а также к окладу тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по хореографии (акробатике), тренера-консультанта, старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, ранее участвовавшего в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора (не менее трех лет), достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

5.3.1. Стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются в размерах согласно таблице 12.

Таблица 12

**Размеры стимулирующих выплат за результативное участие в
подготовке спортсмена высокого класса**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующи х выплат за результативное участие в подготовке каждого спортсмена высокого класса (команды) (% к окладу)	Размер стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке каждого спортсмена высокого класса (команды) и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (% к окладу)	
				основной персонал <1>	иные специалист ы <2>
I. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	100	10	5
		2, 3	80	8	4
		4 - 6	50	5	2
		участие	40	4	2
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	80	8	4
		2, 3	50	5	2
		4 - 6	40	4	2
		участие	30	3	1
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	50	5	2
		2, 3	40	4	2
		4 - 6	30	3	1
		участие	20	2	1
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский	1	40	4	2
		2, 3	30	3	1
		4 - 6	20	2	1
		участие	10	1	1

	фестиваль				
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	30	3	1
		2,3	20	2	1
II. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	50	5	2
		2, 3	40	4	2
		4 - 6	30	3	1
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	40	4	2
		2, 3	30	3	1
		4 - 6	20	2	1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	30	3	1
		2, 3	20	2	1
		4 - 6	10	1	1
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	20	2	1
		2,3	10	1	1

<1> В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала учреждения (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, администраторы тренировочного процесса, тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря, хореографы, концертмейстеры, медицинские работники, психологи, механики по техническим видам спорта, сурдопереводчики).

<2> К иным специалистам относятся работники административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения.

5.3.2. Размер стимулирующих выплат за результативное участие в

подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

5.3.3. Если в период действия стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

5.3.4. Стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, устанавливаются в размере на 25 - 50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

5.4. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, в управлении по физической культуре и спорту администрации города или (и) в муниципальных (государственных) учреждениях физической культуры и спорта, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в следующих размерах:

- 10% от оклада - при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
- 15% от оклада - при выслуге лет от 5 до 10 лет;
- 20% от оклада - при выслуге лет от 10 до 15 лет;
- 30% от оклада - при выслуге лет свыше 15 лет.

В стаж работы для установления ежемесячной выплаты за выслугу лет могут включаться иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

5.5. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения, кроме тренеров, указанных в [разделе III](#) настоящего Положения.

При назначении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения учитываются следующие критерии:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение определенного периода в выполнении важных работ, мероприятий, не определенных трудовым договором работника;
- интенсивность и напряженность работы;
- работа по привлечению экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- выполнение важных и ответственных работ, заданий, поручений в ограниченные сроки.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы закрепляются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с целями и задачами деятельности учреждения.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть единовременной (разовой) или устанавливаться на определенный срок (на полугодие, год) по результатам предшествующего периода, но не более чем на один год.

Параметры и критерии снижения (лишения) ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной на определенный срок (на полугодие, год), устанавливаются локальным актом учреждения.

Порядок осуществления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается учреждением самостоятельно.

5.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения за профессиональное мастерство, особые достижения в труде, за систематическое повышение профессионального уровня, компетентность, инициативу и творческий подход в исполнении должностных (профессиональных) обязанностей, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки качества выполняемых работ закрепляются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с целями и задачами деятельности учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ может быть единовременной (разовой) или устанавливаться на определенный срок (на полугодие, год) по результатам предшествующего периода, но не более чем на один год.

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ, установленной на определенный срок (на полугодие, год), устанавливаются локальным актом учреждения.

В рамках выплаты за качество выполняемых работ работникам, награжденным медалями, удостоенным почетных званий Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, соответствующими профилю профессиональной деятельности работника по месту основной работы, устанавливается ежемесячная выплата за особые достижения в труде в размерах согласно таблице 13.

Выплата за особые достижения в труде устанавливается к окладу по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Таблица 13

Размеры выплаты за особые достижения в труде (наличие наград, почетных званий)

Наименование выплаты	Размер выплаты (% к окладу)
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за почетное спортивное звание "Заслуженный тренер России"; за почетное спортивное звание "Заслуженный мастер спорта России"	60
За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"; медаль Петра Лесгафта; медаль Николая Озерова; нагрудной знак "Отличник физической культуры и спорта"	50
За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; Благодарность Министра спорта Российской Федерации. За почетное звание "Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"	40
Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в области физической культуры и спорта: Почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; Благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	30

5.6*1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора (кандидата) наук, устанавливается надбавка в процентах к окладу при условии ее соответствия профилю выполняемой работником учреждения работы и деятельности учреждения:

- за ученую степень кандидата наук - 25%;
- за ученую степень доктора наук - 30%.

5.7. Премияльная выплата устанавливается работникам учреждения по итогам работы (месяц, год).

5.7.1. Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки результативности труда по итогам работы (месяц, год) определяются учреждением самостоятельно с учетом специфики деятельности отдельных категорий работников, вклада в конечные результаты деятельности и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, год) устанавливается с учетом следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- выполнение индивидуальных целевых показателей по направлению деятельности работника;
- соблюдение требований стандарта качества предоставления муниципальных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

5.7.2. Премияльная выплата по итогам работы за месяц может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премияльной выплаты по итогам работы за месяц не ограничен в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается ежемесячно.

5.7.3. Премияльная выплата по итогам работы за год производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда. Премияльная выплата по итогам работы за год может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премияльной выплаты по итогам работы за год не ограничен.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам учреждения за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

5.7.4. При совершении работником учреждения дисциплинарного проступка, неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей размер премияльной выплаты по итогам работы (месяц, год) может быть уменьшен.

Параметры и критерии снижения (лишения) премияльной выплаты по итогам работы (месяц, год) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.8. Стимулирующие выплаты за классность устанавливаются водителям учреждения ежемесячно к окладу:

- имеющим 2-й класс - до 10%;
- имеющим 1-й класс - до 25%;
- при работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении функций механика и слесаря при отсутствии их в штате - до 30%.

5.9. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют его увеличения для начисления других видов выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.10. Размеры, условия и порядок начисления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными

актами учреждений.

Установление конкретных размеров стимулирующих выплат осуществляется по решению соответствующей комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников на общем собрании коллектива учреждения (далее - Комиссия).

Оценка деятельности работника осуществляется Комиссией на основании конкретных перечней целевых показателей и критериев оценки по следующим показателям: качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Заработная плата заместителей руководителя учреждения (включая главного инженера, главного энергетика, выполняющих функции заместителя руководителя учреждения) (далее - заместители руководителя), главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, персонального повышающего коэффициента, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оклада руководителя учреждения устанавливается согласно таблице 14.

Таблица 14

Размер оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Оклад (руб.)
Директор муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска "Спортивная школа"	27141

6.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя соответствующего учреждения.

Конкретные размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся компенсационные выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных [разделом IV](#) настоящего Положения.

Размер выплаты за выполнение руководителем учреждения, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения с их письменного согласия наряду с должностными обязанностями,

определенными трудовым договором, дополнительной работы по совмещению должностей в течение установленной продолжительности рабочего времени устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальная выплата по итогам работы (месяц, год);
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий;
- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- выплата за особые достижения в труде.

6.5. Премиальная выплата руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается по итогам работы (месяц, год).

6.5.1. Премиальная выплата по итогам работы за месяц руководителю учреждения производится по результатам оценки деятельности учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки работы учреждения за месяц устанавливаются в соответствии с [таблицей 1](#) приложения 1 к настоящему Положению.

Оценку деятельности учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения осуществляет Департамент.

Учреждение в течение 2 рабочих дней месяца, следующего за отчетным, направляет в Департамент ходатайство с информацией о выполнении целевых показателей эффективности работы учреждения в соответствии с [таблицей 1](#) приложения 1 к настоящему Положению.

Департамент в течение 5 рабочих дней месяца, следующего за отчетным, проводит анализ выполнения (невыполнения) целевых показателей эффективности работы учреждения, определяет степень их выполнения (невыполнения) за месяц в соответствии с [таблицей 1](#) приложения 1 к настоящему Положению.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в размере 50% оклада руководителя учреждения.

Результаты оценки деятельности учреждения за соответствующий отчетный период в соответствии с [таблицами 1, 2](#) приложения 1 к настоящему Положению, размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, установленный в процентах к окладу руководителя учреждения,

оформляются приказом Департамента.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц выплачивается в полном объеме при условии выполнения всех целевых показателей эффективности работы учреждения по установленным критериям оценки.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени в календарном месяце, которое определяется согласно таблице учета рабочего времени.

В случае невыполнения руководителем учреждения целевых показателей эффективности работы учреждения по установленным критериям оценки размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения снижается на основании оценки выполнения (невыполнения) целевых показателей эффективности работы учреждения в соответствии с [таблицей 2](#) приложения 1 к настоящему Положению.

Решение о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения или о ее невыплате принимается главой города на основании ходатайства заместителя главы города, директора Департамента и оформляется правовым актом главы города.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

6.5.2. Премиальная выплата по итогам работы за год руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда по результатам оценки исполнения целевых показателей деятельности учреждения за текущий год по следующим критериям:

- выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в объеме с допустимым (возможным) отклонением на основании предварительного отчета о выполнении муниципального задания;
- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Учреждение направляет в Департамент ходатайство с информацией об исполнении целевых показателей деятельности учреждения за текущий год не позднее 20 декабря текущего года.

Результаты оценки исполнения целевых показателей деятельности учреждения за текущий год оформляются протоколом комиссии по определению уровня эффективности деятельности учреждений в срок не позднее 24 декабря текущего года.

Решение о премиальной выплате по итогам работы за год либо решение об отказе в выплате принимается в отношении каждого руководителя учреждения на основании протокола комиссии по определению уровня эффективности деятельности учреждений и оформляется приказом Департамента не позднее 25 декабря текущего года.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки

результативности труда за год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за год заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается до 31 декабря текущего года.

Премиальная выплата по итогам работы за год руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере не более одного месячного фонда оплаты труда. Премиальная выплата по итогам работы за год производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

Премиальная выплата по итогам работы за год руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

При наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда размер премиальной выплаты по итогам работы за год не ограничен.

6.6. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится по результатам оценки эффективности деятельности учреждения.

6.6.1. Целевые **показатели** и критерии оценки эффективности деятельности учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

6.6.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в зависимости от присвоенного учреждению уровня эффективности деятельности.

Уровень эффективности деятельности учреждения оценивается по 100-балльной шкале:

- от 95 до 100 баллов - 5 уровень (высокий);
- от 80 до 94 баллов - 4 уровень (выше среднего);
- от 65 до 79 баллов - 3 уровень (средний);
- от 50 до 64 баллов - 2 уровень (ниже среднего);
- до 49 баллов - 1 уровень (низкий).

6.6.3. Присвоение учреждению уровня эффективности деятельности осуществляется один раз в год по результатам оценки эффективности

деятельности учреждения, руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за предшествующий (отчетный) год.

Результаты оценки эффективности деятельности учреждения за предшествующий (отчетный) год, оформленные приказом Департамента, утверждаются не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным периодом.

6.6.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения в зависимости от присвоенного учреждению уровня эффективности деятельности:

- 5 уровень (высокий) - в размере 100% оклада;
- 4 уровень (выше среднего) - в размере 80% оклада;
- 3 уровень (средний) - в размере 60% оклада;
- 2 уровень (ниже среднего) - в размере 35% оклада;

- 1 уровень (низкий) - ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

6.6.5. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от присвоенного учреждению уровня эффективности деятельности на основании приказа руководителя учреждения:

- 5 уровень (высокий) - в размере до 100% оклада;
- 4 уровень (выше среднего) - в размере до 80% оклада;
- 3 уровень (средний) - в размере до 60% оклада;
- 2 уровень (ниже среднего) - в размере до 35% оклада;

- 1 уровень (низкий) - ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

6.6.6. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения сроком на один год (на период с 1 февраля по 31 января) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.6.7. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, уровень эффективности работы которого признан низким (1 уровень - до 49 баллов), ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится.

6.6.8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения после вступления в силу настоящего Положения до присвоения учреждению уровня эффективности деятельности размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из 3 уровня (среднего) эффективности деятельности учреждения на период до 1 февраля 2020 года.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, впервые назначенным на должность после присвоения учреждению уровня эффективности деятельности на текущий

год, размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из 3 уровня (среднего) эффективности деятельности учреждения на период до 1 февраля года, следующего за отчетным периодом.

6.6.9. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в период ее действия снижается руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в месяце установления факта нарушения по следующим основаниям:

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - 30%;
- нарушения требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов разных уровней, за которые предусмотрена административная ответственность, - 50%;
- нарушения требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов разных уровней, за исключением нарушений, за которые предусмотрена административная ответственность, - 10%;
- нарушения, связанные с неправомерным, необоснованным и (или) неэффективным использованием бюджетных средств, - 20%;
- нарушение установленных сроков сдачи отчетности, представления информации - 10%;
- недостоверность отчетов, информации - 20%;
- невыполнение протокольных поручений - 10%.

Решение о снижении руководителю учреждения установленной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается главой города на основании ходатайства заместителя главы города, директора Департамента. Решение о снижении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения оформляется правовым актом главы города.

Снижение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения оформляется приказом учредителя.

Параметры, критерии и конкретный размер снижения ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.7. Руководителю учреждения выплачивается премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий в размере не более одной месячной заработной платы руководителя учреждения, установленной по трудовому договору.

Премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий выплачивается не более одного раза в месяц на основании представления отчета о выполнении особо важного и срочного задания руководителем учреждения. Премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий выплачивается в соответствии с приказом

Департамента.

К особо важным и срочным заданиям относятся:

- поручения заместителя главы города, директора Департамента по разработке программ со спортивной тематикой, комплексных программ по развитию учреждения;

- обмен опытом среди муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с демонстрацией опыта спортивной работы;

- разработка новых технологий в организации проведения учебно-тренировочного процесса;

- организация спортивно-массовых мероприятий, не входящих в календарный план спортивно-массовых мероприятий учреждения;

- разработка и реализация авторских программ, проектов, направленных на организацию каникулярного досуга и отдыха детей, профилактику правонарушений, пропаганду здорового образа жизни, совершенствование и развитие отрасли физической культуры и спорта;

- организация и проведение внеплановых мероприятий, направленных на развитие отрасли физической культуры и спорта;

- занятие призовых мест в конкурсах, смотрах, имеющих имиджевый характер для учреждения и отрасли физической культуры и спорта в целом. Оценка призовых мест производится один раз за одно призовое место в январе - феврале текущего года за предыдущий календарный год в соответствии с [приложением 3](#) к настоящему Положению.

Конкретный перечень показателей и критерии оценки по итогам выполнения особо важных и срочных заданий заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам выполнения особо важных и срочных заданий заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

6.8. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по основной занимаемой должности (профессии) в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, в управлении по физической культуре и спорту администрации города или (и) в муниципальных (государственных) учреждениях физической культуры и спорта, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в следующих размерах:

- 10% от оклада - при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

- 15% от оклада - при выслуге лет от 5 до 10 лет;

- 20% от оклада - при выслуге лет от 10 до 15 лет;

- 30% от оклада - при выслуге лет свыше 15 лет.

В стаж работы для установления ежемесячной выплаты за выслугу лет могут включаться иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой

необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

6.9. Выплата за особые достижения в труде руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в размерах согласно таблице 15.

Выплата за особые достижения в труде устанавливается к окладу по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Таблица 15

Размеры выплаты за особые достижения в труде (наличие наград, почетных званий)

Наименование выплаты	Размер выплаты (% к окладу)
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за почетное спортивное звание "Заслуженный тренер России"; за почетное спортивное звание "Заслуженный мастер спорта России"	60
За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"; медаль Петра Лесгафта; медаль Николая Озерова; нагрудной знак "Отличник физической культуры и спорта"	50
За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; Благодарность Министра спорта Российской Федерации. За почетное звание "Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"	40
Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в области физической культуры и спорта: Почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; Благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	30

6.9*1. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, имеющим ученую степень доктора (кандидата) наук, устанавливается надбавка в процентах к окладу при условии ее соответствия профилю выполняемой работником учреждения работы и деятельности учреждения:

- за ученую степень кандидата наук - 25%;

- за ученую степень доктора наук - 30%.

6.10. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются иные выплаты в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, руководителю учреждения устанавливаются приказом Департамента в пределах объема субсидии на выполнение муниципального задания, доходов от иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда работников учреждения в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, кроме единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременной выплаты к юбилейной дате работника.

6.11. При выполнении руководителем учреждения в течение его рабочего времени:

- учебной (преподавательской) работы, связанной со спортивной подготовкой, подготовкой спортсмена-инструктора, руководителю учреждения производится доплата в размере 50% от оклада тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя, тренера-консультанта) с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат, а также норматива оплаты труда за подготовку одного обучающегося в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением. Размер оклада и повышающих коэффициентов, объем работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) руководителя учреждения на основании письменного заявления руководителя учреждения и ходатайства заместителя главы города, директора Департамента. За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения;"

- работы по должности старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, старшего инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций руководителю учреждения производится доплата в размере до 50% от оклада, установленного по данной должности в соответствии с трудовым договором. Объем работы, срок ее выполнения, размер выплаты устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору руководителя учреждения на основании письменного заявления и ходатайства Департамента.

6.12. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с [разделом VIII](#) настоящего Положения.

6.13. Локальным нормативным актом учреждения предусматривается установление к окладу заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу в процентном отношении, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах объема средств плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения в части оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, компетентности и квалификации, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач. Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения на повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах от 0,1 до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени, по истечении которого он может быть сохранен, отменен или изменен.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

6.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется нормативным правовым актом главы города.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном нормативным правовым актом главы города.

6.15. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за организацию работы по оказанию платных услуг населению производится выплата в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок оплаты труда, за счет средств, полученных от данной деятельности.

VII. Иные выплаты

7.1. К иным выплатам относятся выплаты, носящие социальный характер и направленные на усиление социальной защищенности работников учреждения.

7.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам.

Данные выплаты устанавливаются работникам учреждений, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

7.3. Единовременная выплата молодым специалистам.

7.3.1. Работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная выплата в размере двух окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам производится в течение месяца после поступления на работу в учреждение и является обязательной к выплате со стороны руководителя учреждения.

Стаж работы для получения единовременной выплаты исчисляется от даты поступления на работу в учреждение; для работников, находившихся в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения, - от даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

7.3.2. Молодыми специалистами считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

7.3.3. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной выплаты производится по основной занимаемой должности (ставке) по норме часов за ставку заработной платы.

7.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата к отпуску).

7.4.1. Работникам учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления работника выплачивается единовременная выплата к отпуску в размере не ниже 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы по основной занимаемой должности (ставке) работника за норму часов ставки заработной платы.

Размер единовременной выплаты к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

7.4.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную

норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты к отпуску производится по основной занимаемой должности (ставке) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

7.4.3. Право на получение единовременной выплаты к отпуску для вновь принятых работников возникает по истечении шести месяцев работы в учреждении.

Единовременная выплата к отпуску осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (ставке).

Основанием для единовременной выплаты к отпуску является приказ руководителя учреждения.

7.4.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата к отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.4.5. Единовременная выплата к отпуску не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другом муниципальном учреждении или органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты к отпуску подтверждается справкой с прежнего места работы.

Единовременная выплата к отпуску в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год, при этом единовременная выплата к отпуску выплачивается, если у такого работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

7.5. Единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам.

7.5.1. Единовременная выплата к юбилейной дате работника производится работникам учреждения, проработавшим в муниципальных учреждениях города Нижневартовска 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (ставке).

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейной дате, включаются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или

реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

7.5.2. Единовременные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня образования учреждения.

Единовременные выплаты к праздничным дням, профессиональному празднику, юбилейным датам со дня образования учреждения производятся:

- ко Дню физкультурника (вторая суббота августа);
- ко Дню города (9 марта);
- ко Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (10 декабря);
- к юбилейным датам со дня образования учреждения.

Юбилейными датами со дня образования учреждения считаются каждые 5 лет.

7.5.3. Единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам производятся работникам учреждения в едином (абсолютном) размере при условии наличия обоснованной экономии по фонду оплаты труда, сформированному за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Общая сумма единовременных выплат, выплаченных работнику учреждения к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам за счет обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, не должна превышать 30 (тридцати) тысяч рублей за календарный год.

Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим подпунктом, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

7.6. Для выплат, предусмотренных [пунктом 7.4](#), [подпунктом 7.5.1 пункта 7.5](#) [раздела VII](#) настоящего Положения, при расчете месячной заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий юбилейной дате, ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных выплат к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам, единовременных выплат молодым специалистам, премиальных выплат по итогам выполнения особо важных и срочных заданий, выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, которые в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника либо при наличии вакансий и определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на определенный срок, премиальных выплат по итогам работы за год.

7.7. Все иные выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся работникам по основному месту работы по основной

занимаемой должности (ставке).

Иные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Руководителю учреждения единовременная выплата к отпуску производится на основании правового акта главы города.

Руководителю учреждения единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам производятся на основании приказа Департамента.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах предоставленного учреждению из средств бюджета города объема субсидии на выполнение муниципального задания, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности при формировании годового фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения определяется суммированием фондов окладов, норматива оплаты труда за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

При формировании годового фонда оплаты труда применяются оклады по должностям, утвержденным штатным расписанием.

8.2. При формировании годового фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается не более 13% от суммы окладов с учетом повышающих коэффициентов и компенсационных выплат в соответствии с настоящим Положением;

- на выплаты по нормативам оплаты труда за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки предусматривается не более 240% от суммы окладов работников, в отношении которых применяется данная выплата;

- на иные выплаты, кроме предусмотренных [пунктом 7.5 раздела VII](#) настоящего Положения, предусматривается не более 15% от годового фонда оплаты труда.

8.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников учреждения до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах фонда оплаты труда.

IX. Заключительные положения

9.1. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда работников учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

9.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы:

- руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения;

- заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования города Нижневартовска
"Спортивная школа"

Таблица 1

**Целевые показатели эффективности работы учреждения
и критерии оценки работы учреждения за месяц**

N п/п	Целевые показатели эффективности работы учреждения	Критерии оценки работы учреждения за месяц
1.	Соблюдение сроков представления установленной отчетности, а также представление достоверных данных в отчетных документах	соблюдение сроков и отсутствие нарушений в отчетных данных; несоблюдение сроков, представление недостоверных данных
2.	Отсутствие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджет и внебюджетные фонды	отсутствие; наличие
3.	Соблюдение сроков выплаты денежных средств, причитающихся работникам учреждения	своевременно; несвоевременно
4.	Отсутствие фактов неисполнения имеющихся у учреждения договорных обязательств по расчетам	отсутствие; наличие
5.	Исполнение муниципальных правовых актов, приказов Департамента по социальной политике администрации города	исполнение; неисполнение
6.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности	соблюдение; несоблюдение, имеющиеся факты нарушений
7.	Надлежащее исполнение своих должностных обязанностей руководителем учреждения в соответствии с трудовым договором	надлежащее исполнение; ненадлежащее исполнение

Таблица 2**Оценка выполнения (невыполнения) целевых показателей
эффективности работы учреждения**

Количество невыполненных целевых показателей эффективности работы учреждения	Снижение премиальной выплаты по итогам работы за месяц (%)
Один показатель	10
Два показателя	20
Три показателя	30
Четыре показателя	40
Более четырех показателей	не премируется

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска "Спортивная школа"

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах за год	Максимальное количество баллов за год	Отчет, содержащий информацию о выполнении показателя
I. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	совокупное выполнение показателей: - 95% и более - 20 баллов; - менее 95% - 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению	20	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
1.2.	Выполнение целевых показателей муниципальной программы	совокупное выполнение показателей: - 95% и более - 15 баллов; - менее 95% - 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя за квартал к утвержденному плановому значению	15	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения:			
	сайт учреждения	наличие актуализированной информации - 3 балла; отсутствие актуализированной информации - 0 баллов	3	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
	сайт bus.gov.ru	своевременное и качественное размещение актуализированной информации - 3 балла; несвоевременное и	3	отчет руководителя учреждения, информация членов

		некачественное размещение актуализированной информации - 0 баллов		комиссии
1.4.	Результативность участия учреждения в проектах, конкурсах в сфере физической культуры и спорта на всероссийском и региональном уровне	наличие призовых мест: - первое место - 5 баллов; - второе место - 3 балла; - третье место - 2 балла; - отсутствие призовых мест - 0 баллов	5	отчет руководителя учреждения, копия протокола результатов, информация членов комиссии
1.5.	Результативность участия в конкурсах по предоставлению грантов, субсидий в целях привлечения дополнительных финансовых средств к проведению мероприятий	привлечение дополнительных финансовых средств по итогам конкурса - 4 балла; отсутствие участия - 0 баллов	4	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
1.6.	Качественная сдача статистической отчетности (1-ФК "Сведения о развитии физической культуры", 3-АФК "Сведения об адаптивной физической культуре и спорте", 5-ФК "Сведения по подготовке спортивного резерва")	отсутствие замечаний - 6 баллов; наличие одного замечания - 3 балла; наличие двух и более замечаний - 0 баллов	6	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу I за год - 56 баллов				
II. Квалификация кадров по основному направлению деятельности учреждения				
2.1.	Укомплектованность учреждения кадрами	от 95% до 100% - 5 баллов; от 85% до 95% - 2 балла; менее 85% - 0 баллов. Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности	5	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
2.2.	Количество работников	20% и выше - 3 балла;	3	отчет

	учреждения, принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовке, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имеющих в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования	от 19,9% до 10% - 2 балла; менее 10% - 1 балл; отсутствие - 0 баллов. Показатель определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к количеству работающих, для которых предусмотрено повышение квалификации		руководителя учреждения, информация членов комиссии
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу II за год - 8 баллов				
III. Финансово-экономическая деятельность учреждения				
3.1.	Целевое и эффективное использование финансовых средств	отсутствие нарушений - 5 баллов; наличие нарушений - 0 баллов	5	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
3.2.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие - 3 балла; наличие - 0 баллов	3	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
3.3.	Кассовое исполнение учреждением бюджетных средств, профинансированных департаментом по социальной политике администрации города на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), в отчетном периоде по состоянию на 31 декабря отчетного года	исполнение не менее 95% - 3 балла; исполнение менее 95% - 0 баллов	3	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
3.4.	Соблюдение установленного предельного уровня соотношения	соблюдение - 4 балла; несоблюдение - 0 баллов	4	отчет руководителя учреждения, информация

	<p>среднемесячной заработной платы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности до 6; - заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности до 4 			<p>членов комиссии</p>
3.5.	<p>Развитие иной приносящей доход деятельности учреждения в отчетном периоде по состоянию на 31 декабря отчетного года</p>	<p>увеличение объема полученного дохода в отчетном периоде по сравнению с предыдущим отчетным периодом - 3 балла;</p> <p>отсутствие увеличения объема полученного дохода в отчетном периоде по сравнению с предыдущим отчетным периодом - 0 баллов;</p> <p>наличие дополнительных видов деятельности, приносящих доход, учреждения - 3 балла;</p> <p>отсутствие дополнительных видов деятельности, приносящих доход, учреждения - 0 баллов</p>	6	<p>отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии</p>
3.6.	<p>Отсутствие нарушений при проведении мероприятий по контролю (надзору)</p>	<p>отсутствие - 3 балла;</p> <p>наличие - 0 баллов</p>	3	<p>отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии</p>
3.7.	<p>Отсутствие нарушений сроков и условий оплаты обязательств, предусмотренных законодательством Российской Федерации</p>	<p>отсутствие - 2 балла;</p> <p>наличие - 0 баллов</p>	2	<p>отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии</p>

	или договорами			
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу III за год - 26 баллов				
IV. Уровень исполнительской дисциплины				
4.1.	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний со стороны департамента по социальной политике администрации города по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информации	отсутствие замечаний - 5 баллов; наличие одного замечания - 3 балла; наличие двух и более замечаний - 0 баллов	5	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
4.2.	Отсутствие жалоб на деятельность учреждения (обращение граждан, инциденты)	отсутствие жалоб - 5 баллов; наличие до трех жалоб - 3 балла; свыше трех жалоб - 0 баллов	5	отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу IV за год - 10 баллов				
Совокупная значимость всех критериев в баллах по четырем разделам за год - 100 баллов				

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования города Нижневартовска
"Спортивная школа"

**РАЗМЕР
ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ПРИЗОВЫЕ МЕСТА**

Призовое место	Размер премиальной выплаты от месячной заработной платы руководителя учреждения (%)
Первое место	100
Второе место	50
Третье место	40
