

Введено в действие приказом директора
№ _____ от _____

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета

_____ М.В. Гурина
« ____ » _____ 2024 г.

Утверждаю
Директор МАУДО «СШОР «Яр Чаллы»

_____ М.Г. Назипов
« ____ » _____ 2024 г.



**Положение
об оплате труда, материальном стимулировании, премиальных выплат
и прочих доплат, оказания материальной помощи работникам
Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования города Набережные Челны
«Спортивная школа олимпийского резерва «Яр Чаллы»**

г.Набережные Челны

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Городского Совета Муниципального образования город Набережные Челны РТ от 03 августа 2023 года № 26/6 и иными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения.

1.2. Оплата труда, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты в учреждении осуществляется за счет следующих источников:

- субсидий на выполнение государственного задания;
- средств от предпринимательской и приносящей доход деятельности.

1.3. Все выплаты осуществляются за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, а также при наличии внебюджетных средств в учреждении.

1.4. Система оплаты труда сотрудников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих;
- минимального размера оплаты труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов);
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как компенсационные и стимулирующие обязательные выплаты).

1.5. В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда.

1.6. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат).

2. Порядок формирования базовых окладов работников

2.1. Размер базового оклада руководителей, работников образования и медицинских работников определяется на основании нормативов, установленных Положением об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, утвержденное Решением Городского Совета Муниципального образования город Набережные Челны РТ от 03 августа 2023 года № 26/6.

2.2. Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется на основании нормативов, установленных Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки утвержденного Решением Городского Совета Муниципального образования город Набережные Челны РТ от 03 августа 2023 года № 26/6.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей организаций, осуществляющих спортивную подготовку за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по видам спорта

(процентов)

п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно-оздоровительный	начальной подготовки		учебно-тренировочный (спортивной специализации)					совершенствования спортивного мастерства		высшего спортивного мастерства
			до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	Велоспорт-шоссе	1,1	2,8	4,2	6,7	10,4	12,5	13,9	13,9	20,0	30,0	40,0
2	Велоспорт-маунтинбайк	1,1	2,2	4,2	6,7	9,7	11,1	16,7	16,7	20,0	30,0	40,0
3	Легкая атлетика	1,5	2,2	3,3	4,8	6,5	8,9	10,0	13,9	20,0	30,0	40,0
4	Спортивная гимнастика	1,5	2,8	4,2	6,7	9,7	14,8	16,7	18,5	20,0	30,0	40,0
5	Теннис	1,9	3,3	6,3	8,3	10,4	12,5	15,9	15,9	17,0	23,0	35,0
6	Танцевальный спорт	1,1	2,1	3,6	5,6	6,7	7,8	11,1	16,7	20,0	30,0	40,0

Недельный режим учебно-тренировочной работы на этапах спортивной подготовки по видам спорта

(часов)

№ п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно-оздоровительный	начальной подготовки		учебно-тренировочный (спортивной специализации)					совершенствования спортивного мастерства		высшего спортивного мастерства
			до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	Велоспорт-шоссе	4	6	9	12	15	18	20	20	22	24	30
2	Велоспорт-маунтинбайк	4	6	9	12	14	16	18	18	24	26	30
3	Легкая атлетика	4	6	9	12	14	16	18	20	24	26	32
4	Спортивная гимнастика	4	6	9	12	14	16	18	20	24	28	30
5	Теннис	4	6	9	12	15	18	20	20	20	24	32
6	Танцевальный спорт	4	6	9	12	12	14	16	18	24	26	32

Нормативная наполняемость групп на этапах спортивной подготовки по видам спорта (человек)

№ п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно-оздоровительный	начальной подготовки		учебно-тренировочный (спортивной специализации)					совершенствования спортивного мастерства		высшего спортивного мастерства
			до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	Велоспорт-шоссе	20	12	12	10	8	8	8	8	6	6	5
3	Велоспорт-маунтинбайк	20	15	12	10	8	8	6	6	4	2	2
3	Легкая атлетика	15	15	15	14	12	10	10	8	4	4	2
4	Спортивная гимнастика	15	12	12	10	8	6	6	6	2	2	1
5	Теннис	12	10	8	8	8	8	7	7	3	3	2
6	Танцевальный спорт	20	16	14	12	10	10	8	6	4	4	2

3. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главного инженера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя и выплата стимулирующего характера устанавливается в зависимости от группы по оплате труда, установленных Положением об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, утвержденного Решением Городского Совета Муниципального образования город Набережные Челны РТ от 03 августа 2023 года № 26/6 в зависимости от численности обучающихся.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения устанавливаются в размере 70 процентов от выплаты стимулирующего характера руководителя.

3.5. Учредитель учреждения может устанавливать руководителю и заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности учреждений, определенных на основании критериев эффективности деятельности учреждений.

3.6. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения выплачиваются ежемесячно на основании оценочных листов пропорционально отработанному времени и устанавливаются в следующем порядке:

1) Заместитель директора по спортивной подготовке:

№ пп	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Единица измерения	Периодичность оценки	Диапазон значений, максимальное количество баллов	Оценочный балл	Обоснование (заполняется в случае снижения оценочных баллов)
1	Создание условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников	%	Годовая	0-10		
2	Сохранность контингента обучающихся	%	Годовая	0-10		
3	Количество обучающихся, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов	%	Годовая	0-10		

4	Количество обучающихся, принимавших участие в городских, региональных, федеральных, международных соревнованиях, в общем количестве обучающихся	%	Квартальная	0-10		
5	Участие воспитанников и тренеров-преподавателей в городских спортивно-массовых соревнованиях	Единиц	Квартальная	0-10		
6	Количество и качество проводимых учреждением городских массовых мероприятий	Единиц	Квартальная	0-10		
7	Участие в конкурсах различного уровня на лучшее учреждение	Единиц	Годовая	0-10		
8	Трудовая дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам работы учреждений)	Единиц	Квартальная	0-10		
9	Проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий внутри учреждения	Единиц	Квартальная	0-10		
10	Оформление и предоставление необходимой документации и информации по запросу управления физической культуры и спорта	Единиц	Ежемесячно	0-10		
	ИТОГО			100		

Максимальное количество баллов – 100

2) Заместитель директора по методической работе:

№ пп	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Единица измерения	Периодичность оценки	Диапазон значений, максимальное количество баллов	Оценочный балл	Обоснование (заполняется в случае снижения оценочных баллов)
1	Создание условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников	%	Годовая	0-10		
2	Сохранность контингента обучающихся	%	Годовая	0-10		
3	Количество обучающихся, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов	%	Годовая	0-10		
4	Количество обучающихся, принимавших участие в городских, региональных, федеральных, международных соревнованиях, в общем количестве обучающихся	%	Квартальная	0-10		
5	Участие воспитанников и тренеров-преподавателей в городских спортивно-массовых соревнованиях	Единиц	Квартальная	0-10		
6	Количество и качество проводимых учреждением городских массовых мероприятий	Единиц	Квартальная	0-10		
7	Участие в конкурсах различного уровня на лучшее учреждение	Единиц	Годовая	0-10		
8	Трудовая дисциплина (исполнение приказов и	Единиц	Квартальная	0-10		

	распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам работы учреждений)					
9	Проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий внутри учреждения	Единиц	Квартальная	0-10		
10	Оформление и предоставление необходимой документации и информации по запросу управления физической культуры и спорта	Единиц	Ежемесячно	0-10		
	ИТОГО			100		

Максимальное количество баллов – 100

3) Заместитель директора по эксплуатации объекта спорта:

№ пп	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Единица измерения	Периодичность оценки	Диапазон значений, максимальное количество баллов	Оценочный балл	Обоснование (заполняется в случае снижения оценочных баллов)
1	Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора	Единиц	Квартальная	0-20		
2	Своевременная и качественная подготовка заявок (потребностей) и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию здания и приобретению материалов	Единиц	Квартальная	0-30		
3	Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта здания, оборудования	Единиц	Квартальная	0-30		
4	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников Учреждения и представителей других учреждений	Единиц	Квартальная	0-20		
	ИТОГО			100		

Максимальное количество баллов – 100;

4) Главный бухгалтер:

№ пп	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Единица измерения	Периодичность оценки	Диапазон значений, максимальное количество баллов	Оценочный балл	Обоснование (заполняется в случае снижения оценочных баллов)
1	Составление бухгалтерского отчета и соблюдение сроков сдачи отчетности в соответствии с положениями бухгалтерского учета	Единиц	Квартальная	0-30		

2	Достоверные расчеты и своевременное предоставление отчетов во внебюджетные фонды, налоговые органы статистики в соответствии с нормами законодательства РФ	Единиц	Квартальная	0-20		
3	Соблюдение финансовой дисциплины (отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности)	Единиц	Квартальная	0-10		
4	Ведение бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации	Единиц	Квартальная	0-15		
5	Отсутствие замечаний к организации деятельности отдела, фактов нарушения сотрудниками отдела должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора	Единиц	Квартальная	0-15		
6	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников Учреждения и представителей других учреждений	Единиц	Квартальная	0-10		
ИТОГО				100		

Максимальное количество баллов – 100;

5) Главный инженер:

№ пп	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Единица измерения	Периодичность оценки	Диапазон значений, максимальное количество баллов	Оценочный балл	Обоснование (заполняется в случае снижения оценочных баллов)
1	Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора	Единиц	Квартальная	0-20		
2	Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактических осмотров, планово-предупредительных ремонтов и работ системы энерго-, тепло-, водоснабжения, противопожарного оборудования и их составляющих	Единиц	Квартальная	0-20		
3	Энергоэффективность	Единиц	Квартальная	0-20		
4	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников Учреждения и представителей других учреждений	Единиц	Квартальная	0-10		

5	Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности работниками	Единиц	Квартальная	0-20		
6	Отсутствие случаев производственного травматизма	Единиц	Квартальная	0-10		
	ИТОГО			100		

Максимальное количество баллов – 100.

Оценочные листы подписываются сотрудниками, утверждаются директором и передаются в бухгалтерию Учреждения. На основании оценочных листов составляется бухгалтерская справка.

4. Выплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;
- доплата за вредность;
- персональная надбавка за особые условия труда, связанная с расширением перечня и объемов услуг, оказываемых учреждением.

4.2. Доплата за работу в ночное время устанавливаются в размере не менее 20 процентов должностного оклада (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

4.3. Доплата за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день не оплачивается, а день отдыха оплачивается в одинарном размере.

Неиспользованные отгулы при увольнении работника оплачиваются в виде компенсации с выплатой среднего заработка.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания - размер доплат и срок, на который они устанавливаются работникам, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер оплаты может быть установлен как в виде фиксированной суммы, так и в процентах от оклада. Проценты могут быть как к ставке по совмещаемой должности, так и к ставке по основной работе.

4.6. Компенсационные выплаты работникам за вредность устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на основании ст. 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» по приказу руководителя до 4%.

4.7. Персональная надбавка за особые условия труда устанавливается по решению директора в абсолютной величине или в процентах от должностного оклада.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам учреждения могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за специфику работы;
- выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса:
 - выплаты за спортивное звание, разряд или ученую степень;
 - выплаты за почетное звание, государственные награды;
 - выплаты за стаж работы, выслугу лет;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за интенсивность работы (сложность и напряженность);
 - выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
 - выплаты за ненормированный рабочий день;
 - премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

5.2. Размер выплат и доплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине и максимальным размером не ограничиваются, если иное не предусмотрено настоящим положением.

5.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, профессионально-квалификационных должностных групп работников при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, %
2	1 квалификационная категория	11,0
	Высшая квалификационная категория	13,0
3	1 квалификационная категория	12,0
	Высшая квалификационная категория	15,5

Размеры надбавок за квалификационную категорию медицинским работникам

Квалификационная категория	Размер надбавки, %
Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
2 квалификационная категория	3,0
1 квалификационная категория	6,0
Высшая квалификационная категория	10,0
Профессионально-квалификационная группа должностей врачей и провизоров	
2 квалификационная категория	6,0
1 квалификационная категория	10,0
Высшая квалификационная категория	20,0

Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа.

5.4. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам физической культуры первого, второго, третьего и четвертого уровней за работу с определенными категориями потребителей в размере 7 % от должностного оклада.

5.5. Выплаты за специфику деятельности предоставляются медицинским сестрам за работу в учреждении дополнительного образования спортивной направленности в размере 16,2 % от должностного оклада.

5.6. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса предоставляются работникам за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменами в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности работника.

Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований с момента, показанного спортсменом результата в течение одного календарного года.

Размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-

тренировочного процесса формируется из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

5.7. Выплаты за наличие государственных наград, в том числе за спортивные звания и спортивные разряды производятся согласно Перечня государственных и ведомственных наград, утвержденного Решением Городского Совета Муниципального образования город Набережные Челны РТ от 03 августа 2023 года № 26/6.

Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды устанавливаются с даты приказа или постановления о присвоении звания или разряда в размере 7 процентов от должностного оклада.

Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград, спортивных званий производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды, спортивного звания. Работникам, имеющим две и более почетных званий, государственных награды, спортивных званий, выплата за наличие почетных званий, государственных наград, спортивных званий устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.8. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю.

Таблица 3. Размер надбавки за стаж

Наименование профессионально-квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процент
Должности педагогических работников	от 2 до 6 лет	3,0
	от 6 до 10 лет	4,5
	от 10 лет до 15 лет	5,5
	свыше 15 лет	6,5
Средний медицинский персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 лет до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Работники общеотраслевых профессий	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	4,0
	от 10 лет до 15 лет	5,0
	свыше 15 лет	6,0

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если

документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образования, медицинским работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющими на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности сотрудника.

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников утверждаются руководителем организации.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников школы:

Медицинская сестра – 40 баллов;

Инструктор-методист – 50 баллов;

Тренер-преподаватель – 50 баллов;

Старший тренер-преподаватель – 55 баллов.

Размеры надбавок за качество рассчитываются и устанавливаются один раз в год на 1 сентября.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ специалистов и служащих, составляет не менее 15 процентов - в учреждениях дополнительного образования детей от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) работникам по основному месту работы.

5.10. Выплаты за интенсивность (сложность и напряженность) работы предоставляются работникам профессионально-квалификационных групп должностей среднего медицинского персонала в размере 3 процентов.

5.11. Руководитель, на основании постановления исполнительного комитета, может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главному инженеру ежемесячные выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами. Средства на осуществление указанных выплат распределяются в размере 50 % на стимулирование руководителя и 50% на стимулирование заместителей по учебному процессу.

5.12. Руководитель может устанавливать дополнительные выплаты сотрудникам из внебюджетных средств. Размер доплаты может устанавливаться как в виде фиксированной суммы, так и в процентном соотношении к окладу. При наличии средств доплаты размером не ограничиваются.

6. Премирование работников

6.1. Настоящим Положением предусматривается ежемесячное премирование, премирование по итогам работы за год, а также

единовременное премирование, которое может осуществляться за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника, а также может приурочиваться к знаменательным событиям – государственным и (или) профессиональным праздникам, юбилеям отрасли.

6.2. Премирование работников учреждения производится при выполнении следующих условий:

- качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностными инструкциями, качественная подготовка документов;
- качественное и своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и поручений руководителя вышестоящей организации, директора учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника;
- надлежащая подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов в установленные сроки;
- проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;
- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка.

6.3. При выполнении условий, указанных в п. 6.2., премии максимальным размером не ограничиваются.

6.4. Работникам, результаты труда которых поддаются оценке по объективным показателям (количественным, качественным, объемным), размеры премиальных выплат устанавливаются в соответствии с такими показателями.

6.5. Выплаты единовременных премий и их размер определяются на основании приказа директора за счет фонда оплаты труда работникам, состоящим в штатном составе на дату издания распоряжения или приказа, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы, в том числе по уходу за ребенком.

В связи с юбилеем, при достижении возраста 50 лет, 60 лет, 70 лет и т.д. с учетом отработанного стажа (считая от года поступления на работу в учреждение), с учетом финансовых возможностей, выплачивается единовременная премия в размере:

- стаж до 5 лет – 25 % от МРОТ;
- стаж от 5 до 10 лет – 40 % от МРОТ;
- стаж от 10 до 15 лет – 60 % от МРОТ;
- стаж 15 лет и более – 75% от МРОТ

Ежегодно выделяется премия в размере 1000 руб. из внебюджетных средств на день рождения сотрудникам по основному месту работы.

6.6. При выполнении показателей премирования, предусмотренных пунктами 6.2 и 6.4 настоящего Положения не в полном объеме, премия работникам уменьшается или не выплачивается полностью.

6.7. Премии выплачиваются работникам, состоящим в штате

учреждения по основному месту работы.

Внешним совместителям премия может выплачиваться из внебюджетных средств в размерах, определенных настоящим положением.

6.8. Решение о премировании работников, не состоящих в штате, принимает директор.

6.9. Сотрудникам, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива.

6.10. Премии не выплачиваются:

- работникам, совершившим прогул;
- работникам, появившемся на работе в нетрезвом состоянии;
- работникам, которые без уважительных причин отсутствовали на работе более 3 часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня;
- работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

6.11. Директор, на основании данных о фонде оплаты труда и премирования, образованном от субсидии на выполнение госзадания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на поощрение работников, и отчетных данных структурных подразделений утверждает общий размер премии и распределяет его между сотрудниками.

6.12. Директор самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера и главного инженера.

6.13. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

6.14. Единовременная выплата согласно майским указам, выделенная за счет средств республиканского бюджета, распределяется между тренерскими работниками и инструкторами-методистами по основному месту работы (без внешних совместителей) пропорционально занимаемым ставкам (нагрузкам) согласно отработанного времени. При нарушении трудовой дисциплины и невыполнении должностных обязанностей указанная выплата может быть уменьшена до 100 %. В данном случае образовавшаяся сумма экономии распределяется по остальным тренерам и инструкторам-методистам на усмотрение директора Учреждения и предложениям заместителей руководителя по спортивной работе.

7. Материальная помощь и социальные гарантии

7.1. Детские дни («Мамины дни») оплачиваются полностью

пропорционально отработанным дням в месяце.

7.2. Средняя заработная плата сохраняется в следующих случаях (согласно п. 7.1.2 Коллективного договора):

- бракосочетание работника – один рабочий день;
- бракосочетание детей работника – один рабочий день;
- в связи со смертью близких родственников – три календарных дня;
- переезд на новое место жительства – один рабочий день;
- проводы детей в 1 класс – 1 день 1 сентября; 11 класс – один день в день последнего звонка;
- уход за детьми-инвалидами – четыре дня в месяц;
- за отработанный год без листов нетрудоспособности – три рабочих дня ежегодно;
- работникам, отработавшим 20 и более лет – три рабочих дня ежегодно;
- за сдачу крови и ее компонентов.

7.3. Выделяется материальная помощь в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере МРОТ, с учетом финансовых возможностей за счет экономии фонда оплаты труда и (или) из внебюджетных средств.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Заработная плата выплачивается не реже 2-х раз в месяц:

- за первую половину месяца (аванс) 25-го числа каждого месяца;
- за вторую половину 10-го числа каждого месяца

8.2. Работодатель должен извещать каждого работника в письменной форме о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.3. Работодатель обязан производить выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, выплаты при увольнении в последний день работы.

8.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Лист согласования к документу № 26 от 18.10.2024
Инициатор согласования: Назипов М.Г. Директор
Согласование инициировано: 18.10.2024 15:55

Лист согласования		Тип согласования: последовательное		
№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Назипов М.Г.		 Подписано 18.10.2024 - 15:55	-