Администрация Николаевского муниципального района
Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.12.2021 № 1416-на

г. Николаевск-на-Амуре

О Примерном положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

В целях приведения системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, администрация Николаевского муниципального района Хабаровского края
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее - Примерное положение).

2. Финансовому управлению администрации Николаевского муниципального района (далее - администрация района) (Герасимова А.В.) производить финансирование расходов на оплату труда муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, в пределах средств, предусмотренных бюджетом Николаевского муниципального района Хабаровского края на соответствующий финансовый год.

3. Отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации района (Абабкова А.В.) организовать приведение Положения об оплате труда муниципального бюджетного учреждения спортивная школа "Орлан" в соответствие с Примерным положением.

4. Опубликовать настоящее постановление в "Вестнике Николаевского муниципального района Хабаровского края".

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам Еремину С. В.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 декабря 2021 года.

Глава Николаевского
муниципального района А.М. Леонов

6051

Х. к. т. 2021 г. Зак. 1667. Тираж 1000 экз.

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Николаевского муниципального
района Хабаровского края

от 30.12.2021 № 1416-на

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее - Примерное положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральным законом Российской Федерации от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"; постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края"; решением Собрания депутатов Николаевского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 58-430 "О принятии Положения об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Николаевского района"; постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-на "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений"; едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г. № 13; другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и Николаевского муниципального района Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Примерное положение распространяется на работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – работники, муниципальные бюджетные учреждения соответственно).

1.3. Настоящее Примерное положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений за счет средств бюджета Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – районный бюджет), бюджета Хабаровского края (далее – краевой бюджет) (для тренерского состава), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, установления размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профес-

Отдел по молодежной политике физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края
Входящий № 01-11/234
30 ДЕК 2021 20

сиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

1.5. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже МРОТ, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края, вводится надбавка до гарантированного размера оплаты труда (далее – ГРОТ).

Размер надбавки до ГРОТ устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между ГРОТ и начисленной заработной платой работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

1.6. В целях обеспечения и сохранения дифференциации заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений по категориям согласно Перечню профессий работников, по которым устанавливается надбавка до гарантированного размера оплаты труда, утвержденного постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений", вводится надбавка до гарантированного размера оплаты труда (далее – надбавка к ГРОТ).

Надбавка к ГРОТ устанавливается в размере 15 процентов от минимального оклада (минимального должностного оклада) с начислением надбавки за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и районного коэффициента за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и выплачивается сверх МРОТ.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с работником муниципального учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы".

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.

Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений включают размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Николаевского муниципального района Хабаровского края и настоящим Примерным положением.

Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденного постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений";
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденного постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений";
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г. № 13;
- мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"; от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"; от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"; от 06 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Наименования должностей (профессий), подлежащих дифференциации на основе вышеперечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включается в штатное расписание муниципального бюджетного учреждения с учетом его уставных целей, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов.

Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работнику муниципального бюджетного учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. К минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников муниципальных бюджетных учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению;

- специалистам, работающим в муниципальных бюджетных учреждениях, осуществляющих деятельность по спортивной подготовке надбавку за работу с лицами, признанными в установленном порядке инвалидами;

- молодым специалистам, имеющим высшее образование, полученное по очной форме обучения, и работающим в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях, а также на должностях тренеров в организациях, осуществляющих спортивную подготовку.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера установленного минимального оклада (минимального должностного оклада), пропорционально отработанному фактическому времени, на размер повышающего коэффициента.

Установленные к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), повышающие коэффициенты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

2.4. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет - 0,35.

Повышающий коэффициент молодому специалисту выплачивается по основному месту работы.

2.5. Работникам муниципальных бюджетных учреждений за счет фонда оплаты труда производится единовременная выплата к отпуску в размере 0,5 минимального оклада (минимального должностного оклада).

Единовременная выплата увеличивается на величину районного коэффициента, величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.6. Отдельным категориям работников муниципальных бюджетных учреждений могут быть установлена почасовая оплата труда.

Размер оплаты труда за 1 час работы определяется путем деления размера минимального оклада (минимального должностного оклада) по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

2.7. Для отдельных категорий работников (выполняющих трудовые функции по графику) в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации может устанавливаться суммированный учет рабочего времени, согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению.

2.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из районного и краевого бюджетов, и утверждается штатным расписанием и тарификационным списком учреждения, согласованными в установленном порядке, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Заработная плата работнику за первую половину месяца выплачивается 30 числа текущего месяца, а за вторую половину месяца 15 числа месяца, следующего за расчетным.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений

3.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю);
- за разъездной характер работы;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.1.4. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников муниципальных бюджетных учреждений, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, муниципальными правовыми актами (пропорционально отработанному фактическому времени).

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

При этом руководители муниципальных бюджетных учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Хабаровского края.

В Николаевском районе Хабаровского края с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера – 1,5;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере не превышающем предельного размера, предусмотренного федеральным законодательством – 50 процентов.

Порядок установления процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Николаевском муниципальном районе Хабаровского края, относящемся к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, утвержден постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 12 мая 2021 г. № 423-па "О порядке установления процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

3.6. Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работ 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), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, с обязательным ознакомлением с должностной инструкцией по замещаемой должности.

Размер доплат работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении к минимальному окладу (минимальному должностному окладу) или в абсолютных размерах. Доплаты производятся в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда муниципальному бюджетному учреждению без учета единовременной выплаты к отпуску.

3.6.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов части минимального оклада (минимального должностного оклада) за час работы работника и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части минимального оклада (минимального должностного оклада) за час работы определяется путем деления минимального оклада (минимального должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

3.6.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, получающим минимальный оклад (минимальный должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части минимального оклада (минимального должностного оклада) за день или час работы) сверх минимального оклада (минимального должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной

нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части минимального оклада (минимального должностного оклада) за день или час работы) сверх минимального оклада (минимального должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат (в пределах месячного фонда оплаты труда), без учета единовременной выплаты к отпуску.

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

3.6.4. Сверхурочная работа (работа, которая осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается в порядке статей 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд, и не более 120 часов в год.

По желанию работника, оформленного письменно, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.7. В случае выполнения работником работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе работы с вредными и (или) опасными условиями труда, при совмещений профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договорм, в оплату за такую работу не включается заработная плата, не превышающая минимальный размер оплаты труда.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утвержденным постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений", в пределах фонда оплаты труда.

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

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального бюджетного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.5. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений", устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание "заслуженный";
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее-критерии), согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности учреждения.

4.7. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются, исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

4.8. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится работнику муниципального бюджтного учреждения согласно приложению 5 к настоящему Примерному положению.

4.9. Премиальные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда, по итогам работы за установленный период времени, за месяц, за год, в пределах экономии фонда оплаты труда согласно приложению 6 к настоящему Примерному положению.

Общие выплаты по годовому фонду оплаты труда с учетом премиальных выплат из средств районного и краевого бюджетов, не могут превышать общий годовой фонд оплаты труда, утвержденный штатным расписанием и тарификационным списком, согласованными в установленном порядке.

4.10. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так, и в процентом отношении к минимальному окладу (минимальному должностному окладу).

4.11. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентом отношении к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.12. Для оценки результатов деятельности работников муниципальных бюджетных учреждений и установления размеров стимулирующих выплат создается Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

Состав Комиссии, ее полномочия утверждаются приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителю муниципального бюджетного учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя учреждения.

4.13. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения.

4.14. Начисление стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

4.15. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом руководителя муниципальногобюджетного учреждения.

4.16. Ежемесячная надбавка за классность водителям устанавливается согласно приложению 7 к настоящему Примерному положению.

5. Порядок и условия оплаты труда работников тренерского состава

5.1. Заработная плата работника тренерского состава состоит из минимального оклада (минимального должностного оклада) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работникам тренерского состава устанавливается постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 07 февраля 2020 г. № 87-на "Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работникам учреждений, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края".

5.3. Расчет оплаты труда тренеров производится с применением почасового метода.

5.4. Оплата труда тренеров и других работников, осуществляющих тренерскую деятельность, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата тренеров при почасовом методе определяется путем деления установленного минимального оклада (минимального должностного оклада) на норму часов по тарификационной нагрузке (определенной индивидуально) и умножением на фактические отработанные часы в соответствии с табелем за отчетный период, далее учитываются все персональные, стимулирующие и компенсационные выплаты с учетом должностного базового оклада. Месячная заработная плата тренеров по совместительству определяется аналогичным образом.

5.5. Оплата труда тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается, исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки.

Под тренерской нагрузкой понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленная планом

или программой по спортивной подготовке.

Объем тренерской нагрузки устанавливается распорядительным актом муниципального бюджетного учреждения (по согласованию с учредителем).

Тренерская нагрузка устанавливается на начало учебного года (тренировочного периода), не может быть изменена в текущем году (тренировочном периоде) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся групп, или в связи с независящими от руководителя муниципального бюджетного учреждения обстоятельствами, связанными с отсутствием помещений и условий для проведения тренировочного процесса.

Для расчета заработанной платы работников, осуществляющих спортивную подготовку, руководитель муниципального бюджетного учреждения ежегодно, на начало календарного года, утверждает тарификационные списки по установленной форме, которые согласовываются с учредителем.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактическому объему выполненной тренерской работы.

5.6. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю для мужчин, для женщин - 36 часов.

Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработанной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах (1 астрономический час равен 60 минутам).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

5.7. В пределах фонда оплаты труда в отдельных видах спорта, кроме основного тренера могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и др.) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера оплаты труда, предусмотренного для основного тренера предусмотренного для основного тренера.

5.8. Спортсменам-инструкторам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

5.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплаты труда тренеров и других работников, осуществляющих тренерскую деятельность, исчисляется согласно тренерской нагрузке, установлен-

ной до начала каникул или периода отмены учебных занятий (тренировочного процесса).

5.10. Наполняемость групп и объем тренерской нагрузки определяется в соответствии с дополнительными общеразвивающими программами в области физической культуры и спорта, программами спортивной подготовки по видам спорта, разработанным на основании федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

5.11. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работникам в соответствии с локальными актами муниципального бюджетного учреждения, включающими критерии оценки эффективности работы.

5.12. Для работников физической культуры и спорта применяются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию, ученную степень, звания "заслуженный" согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению;

- выплаты за качество выполняемых работ:

а) для должностей: инстуктор по спорту, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению;

б) для тренерского состава согласно приложению 8 к настоящему Примерному положению.

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно приложению 5 к настоящему Примерному положению;

- премиальные выплаты по итогам работы согласно приложению 6 к настоящему Примерному положению.

5.13. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, год).

5.14. Размер выплат компенсационного характера устанавливается согласно разделу 3 настоящего Примерного положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителя и заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителей муниципальных бюджетных учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, с учетом сложности труда, масштабами управления и особенности деятельности муниципального бюджетного учреждения.

Для муниципальныхбюджетных учреждений, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, размер должностного оклада труда руководителя устанавливается главным распорядителем бюджетных средств.

Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных бюджетных учреждений, их заместителей к должностным

окладам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и нормативными правовыми актами Николаевского муниципального района Хабаровского края, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера муниципальных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений".

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям муниципальных бюджетных учреждений правовыми актами учредителей этих учреждений. На эти цели учредитель вправе направить не более 39 процентов от должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (25 процентов премиальные выплаты, 14 процентов выплаты за качество выполняемых работ согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению). Размеры стимулирующих выплат конкретизируются в трудовых договорах.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителям муниципальных бюджетных учреждений по решению учредителей этих учреждений с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности этих учреждений и их руководителей.

Показатели эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений и их руководителей разрабатываются с учетом принципов объективности, предсказуемости, адекватности, прозрачности и должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов деятельности, измеряемые качественными и количественными показателями. Указанные показатели эффективности устанавливаются правовыми актами учредителей.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы, осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных бюджетных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается учредителями соответствующих учреждений в кратности от 1 до 3 и определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных бюджетных учреждений и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению учредителя в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый распоряжением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края.

Условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации

от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.4. Стимулирующие выплаты и иные условия оплаты труда для заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений.

7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих

7.1. Заработная плата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, состоит из минимального оклада (минимального должностного оклада) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих муниципальных бюджетных учреждений, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с работником муниципального бюджетного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы".

7.3. Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в соответствии с постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 07 февраля 2020 г. № 87-па "Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работникам учреждений подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края".

7.4. Стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденных постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений".

Порядок установления стимулирующих выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусмотрены разделом 4 настоящего Примерного положения.

7.5. Размеры стимулирующих выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производятся в пределах бюджетных ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в зависимости от эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения.

7.6. Для работников, относящихся к категории квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, применяются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

8. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников

8.1. Заработная плата работников, осуществляющих свою деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников состоит из минимального оклада (минимального должностного оклада), повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

8.2. Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских и фармацевтических работников, устанавливается в соответствии с постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 07 февраля 2020 г. № 87-па "Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работникам учреждений, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края".

8.3. Стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденных постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений".

Порядок установления стимулирующих выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям медицинских и фармацевтических работников, предусмотрены разделом 4 настоящего Примерного положения.

8.4. Размеры стимулирующих выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям медицинских и фармацевтических работников, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в зависимости от эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения.

8.5. Для работников, относящихся к категории квалификационных групп общеотраслевых профессий медицинских и фармацевтических работников, рекомендовано применять выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается единовременная выплата в размере 0,5 минимального оклада (минимального должностного оклада) работника в порядке, согласно приложению 9 к настоящему Примерному положению.

9.2. Штатное расписание и тарификационный список муниципального бюджетного учреждения ежегодно утверждается руководителем и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, подлежит обязательному согласованию с учредителем и руководителем финансового управления администрации Николаевского муниципального района.

9.3. По итогам финансового года фактический фонд оплаты труда не должен превышать утвержденный штатным расписанием и тарификационным списком. Ответственным за превышение фактического фонда оплаты труда над утвержденным штатным расписанием и тарификационным списком возлагается на руководителя муниципального бюджетного учреждения.

9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель муниципального бюджетного учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕР

минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

№ пп	Профессиональная квалификационная группа квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационный группы должностей работников физической культуры и спорта, утверждённые приказом Минздавсоцразвития России от 27.02.2012 № 165 н	
1.1.	Профессиональные квалификационный группы должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1.1.1.	1 квалификационный уровень	8337
1.1.2.	2 квалификационный уровень	10167
1.1.3.	3 квалификационный уровень	10675
2.	Профессиональные квалификационный группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённые приказом Минздавсоцразвития России от 29.05.2008 № 247 н	
2.1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	7680
2.2.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	7913
2.2.2.	2 квалификационный уровень	7988
2.3.	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
2.3.1.	1 квалификационный уровень	9250
2.3.2.	5 квалификационный уровень	9776
3.	Профессиональные квалификационный группы общеотраслевых профессий рабочих, утверждённые приказом Минздавсоцразвития России от 29.05.2008 № 248 н	
3.1.	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	4974
3.2.	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	5956
3.2.2.	2 квалификационный уровень	7122
4.	Профессиональные квалификационный группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утверждённые приказом Минздавсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 н	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский персонал и фармацевтический персонал"	
4.1.1.	3 квалификационный уровень	7279

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕР
выплат к минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звание "заслуженный"

№ пп	Наименование выплаты	Размер выплаты к должностному окладу	
		основной персонал	административно-управленческий персонал
1.	ПКГ должностей физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень: Инструктор по спорту		
1.1.1.	Высшая квалификационная категория	0,35	0,35
1.1.2.	Первая квалификационная категория	0,25	0,25
1.1.3.	Вторая квалификационная категория	0,15	0,15
2.	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, тренер		
2.1.	Высшая квалификационная категория	0,40	0,40
2.2.	Первая квалификационная категория	0,25	0,25
3.	Звания:		
3.1.	Заслуженный тренер России	0,10	0,10
3.2.	Заслуженный тренер СССР	0,10	0,10
3.3.	Заслуженный мастер спорта СССР	0,5	0,5
3.4.	Заслуженный мастер спорта России	0,5	0,5
4.	Ученая степень		
4.1.	Наличие ученой степени кандидат наук	0,10	0,10
4.2.	Наличие ученой степени доктор наук	0,20	0,20

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о суммированном учете рабочего времени работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Используемые термины:

1.1.1. Суммированный учет рабочего времени – продолжительность рабочего времени, вводимая в случаях, когда по условиям выполнения работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

1.1.2. Учетный период – период, в течение которого необходимо обеспечить соблюдение нормы рабочего времени.

1.1.3. График учета рабочего времени – режим работы, в течение предстоящего учетного периода.

1.2. Суммированный учет рабочего времени вводится при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Должности работников, по которым устанавливается суммированный учет рабочего времени: сторож; слесарь-сантехник; оператор диспетчерской службы.

1.3. Продолжительность учетного периода для всех категорий работников, по которым применяется суммированный учет рабочего времени, устанавливается локальными актами муниципального бюджетного учреждения. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

1.4. Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода.

1.5. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком учета рабочего времени, который утверждается руководителем муниципального бюджетного учреждения.

1.6. При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.

1.7. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет рабочего времени, последним днем учетного периода является день увольнения.

1.8. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2. Учетный период, график учета рабочего времени, порядок учета рабочего времени

2.1. Учетный период устанавливается на три месяца.

2.2. График учета рабочего времени составляется до 31 числа на следующий календарный месяц и доводится до работника под подпись. График учета рабочего времени утверждается руководителем муниципального бюджетного учреждения..

2.3. Отработанное время при суммированном учете определяют с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

2.4. Учет рабочего времени осуществляется помесячно на основании ведения табеля учета использования рабочего времени (далее – табеля).

2.5. Обязанности по ведению табеля возлагаются на заместителя директора по административно-хозяйственной части, заместителя директора по методической работе, заместителя директора-заведующего, заместителя директора по спортивной подготовке.

2.6. Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом регистрации явок и неявок, количество фактически отработанных часов, за каждый рабочий день независимо от вида учета рабочего времени.

2.7. По каждому списочному работнику, а также работнику, принятому на работу по совместительству из другой организации, в табеле должны быть заполнены следующие реквизиты: фамилия, имя, отчество, профессия (должность), число отработанных дней, число отработанных часов, в том числе ночных, сверхурочных, часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни, число дней неявок, в том числе по причине временной нетрудоспособности, отпуска и т.д.

2.8. Отметки в табеле о причинах неявок на работу, о работе в режиме неполного рабочего дня, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны на основании подтверждающих документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ о предоставлении отпуска и т.д.).

2.9. Табель составляется в одном экземпляре заместителем директора по административно-хозяйственной части, заместителем директора по методической работе, заместителем директора-заведующего, заместителя директора по спортивной подготовке.

2.10. Включение в табель работников и исключение из него производится на основании следующих документов по учету кадров: приказ о приеме работника на работу, приказ о переводе работника на другую работу; приказ о прекращении действия трудового договора с работником.

3. Порядок оплаты

3.1. Норма рабочего времени за учетный период подсчитывается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми и локальными актами.

3.2.1. В течение учетного периода при условии отработки всех смен в соответствии с графиком учета рабочего времени работнику выплачивается минимальный оклад (минимальный должностной оклад), включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2.2. Для сотрудников, отработавших не все смены в соответствии с графиком учета рабочего времени в течение учетного периода, при расчете заработной платы применяется повременная оплата труда, т.е. заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени, исходя из среднедневной заработной платы.

3.3. По истечении учетного периода часы переработки оплачиваются исходя из часовой тарифной ставки, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые 2 часа в полуторном размере, за каждый последующий час - в двойном размере. Стоимость часа исчисляется путем деления минимального оклада (минимального должностного оклада) на среднемесячную норму рабочих часов по производственному календарю.

4. Оплата выходных и праздничных дней

4.1. Если рабочая смена работника по графику сменности попадает на праздничный день, то его труд оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Оплата производится всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 00 часов до 24 часов).

4.3. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

5. Отпускные работников при суммированном учете рабочего времени

5.1 Отпуска, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, и временная нетрудоспособность работника, подтвержденная больничным листом, исключаются из расчета нормативных часов при суммированном учете рабочего времени.

5.2. Средняя заработная плата для начисления отпускных рассчитывается по правилам статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Оплата в ночное время

6.1. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

6.2. Размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов части минимального оклада (минимального должностного оклада) за час работы

6.3. Размер доплаты за сверхурочную работу и за работу в ночное время рассчитываются отдельно.

7. Учет и оплата переработок и недоработок

7.1. Под переработкой признается количество часов, заложенное в учетном периоде превышающее нормальное.

7.2. Работодатель обязан обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы, пропорционально фактически отработанному времени.

7.3. Под недоработкой понимается отсутствие работника в учетном периоде на работе, по каким-либо причинам, не указанным в подпункте 5.1.

7.4. Время, фактически отработанное в период, за который начисляется заработная плата, может не совпадать с нормальным количеством рабочих часов.

7.5. Факты переработки или недоработки выявляются по окончании учетного периода или при прекращении срока трудового договора (приложение 1).

8. Обязанности должностных лиц при суммированном учете рабочего времени

8.1. Суммированный учет рабочего времени осуществляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника помесячно.

8.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по методической работе, заместитель директора - заведующий, заместитель директора по спортивной подготовке на основании данных об отработанном времени обеспечивает:

8.2.1. Продолжительность рабочего времени каждого работника за учетный период не превышающую нормы рабочих часов.

8.2.2. Предоставление в рамках учетного периода дополнительных выходных дней либо сокращение времени ежедневной работы (смены работникам, по которым есть превышение нормы рабочих часов, путем составления индивидуального графика работы).

8.3. Данные об отработанном времени предоставляются лицом, осуществляющим контроль за использованием рабочего времени в целом по учреждению, ежемесячно.

8.4. Заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по методической работе, заместитель директора - заведующий, заместитель директора по спортивной подготовке, другое ответственное лицо обязаны:

8.4.1. Вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником.

8.4.2. Вести точный учет сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам.

8.4.3. Принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы, не превышала для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

8.5. Работник, отработавший все предусмотренные графиком смены, при суммированном учете рабочего времени получает полную месячную заработную плату. При неполной отработке смен по графику оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

Приложение 1

к Положению о суммированном учете рабочего времени работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

РАСЧЕТ
переработки при суммированном учете рабочего времени

ФИО сотрудника	Итого за год		
	норма часов за учетный период	фактически отработано часов за учетный период	переработка

Должность подпись ФИО ответственного лица
(последнее – при наличии)

Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ в муниципальных бюджетных учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

Общие положения

1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работниками муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ в муниципальных бюджетных учреждениях.

2. Целью установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономической защиты работников.

3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ характеризуют положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников, и определяет степень в реализации уставных задач муниципального бюджетного учреждения.

4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливается с учетом следующих критериев:

- сложности, важности выполняемой работы;

- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

5. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяется с учетом показателей к критериям, указанным в прилагаемых таблицах по каждой категории работников.

6. Решение о выплате стимулирующих выплат за качество выполняемых работ принимается руководителем муниципального бюджетного учреждения в отношении конкретного работника.

7. Решение о выплате стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителю муниципального бюджетного учреждения принимается по решению учредителей этого учреждения.

8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на год. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

9. Порядок установления стимулирующих выплат работникам, отнесенным к квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей – директор.

9.1. Максимальный размер стимулирующих выплат за качество работы – 0,14.

9.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Критерий	Размер коэффициент	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	от 0 до 0,14	выполнение особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями

10. Порядок установления стимулирующих выплат работникам, отнесенным к квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня: секретарь руководителя; оператор диспетчерской службы.

10.1. Максимальный размер стимулирующих выплат за качество работы – 1,00.

10.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента – секретарь руководителя:

Критерий	Размер коэффициент	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,25	своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив
	от 0 до 0,25	обеспечение сохранности документов, поступающих в архив

10.3. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента - оператор диспетчерской службы:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,50	обеспечение сохранности имущества учреждения
	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями

11. Порядок установления стимулирующих выплат работникам, отнесенным к квалификационной группе общеотраслевых служащих должностей второго уровня: специалист по кадрам; техник-программист; администратор; заведующий хозяйством.

11.1. Максимальный размер стимулирующих выплат за качество - 1,00.

11.2. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат за качество работы - специалист по кадрам:

Критерий	Размер коэффициент	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	от 0 до 0,10	качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения
	от 0 до 0,15	разработка документов, положений по сопровождению деятельности учреждения
	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,25	своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив

11.3. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат за качество работы - техник-программист:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,10	разработка технических решений осуществления производственной деятельности учреждения
	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,10	качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов, в том числе электронного документооборота
	от 0 до 0,15	разработка документов, технических решений повышающих авторитет и имидж учреждения

11.4. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат за качество работы - администратор:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
	от 0 до 0,25	обеспечение сохранности имущества учреждения
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,25	проведение работы с посетителями учреждения, повышающей авторитет и имиджа учреждения

11.5. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат за качество работы - заведующий хозяйством:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
	от 0 до 0,25	обеспечение сохранности имущества учреждения высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	от 0 до 0,10	отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,15	качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов, в том числе электронного документооборота

12. Порядок установления стимулирующих выплат работникам, отнесенным к квалификационной группе общеотраслевых служащих должностей третьего уровня: инженер по ремонту; юрисконсульт; специалист по охране труда; инженер по холодильной установке; инженер энергетик; главный инженер.

12.1. Максимальный размер стимулирующих выплат за качество работы – 1,00.

12.2. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат -

инженер по ремонту:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,10	разработка технических решений осуществления производственной деятельности учреждения
	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
	от 0 до 0,10	отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,30	разработка документов, технических решений повышающих авторитет и имидж учреждения

12.3 Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат - юрисконсульт:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	от 0 до 0,20	разработка документов, положений по сопровождению деятельности учреждения
	от 0 до 0,60	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,20	разработка документов, решений повышающих авторитет и имидж учреждения

12.4. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат - специалист по охране труда:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	от 0 до 0,25	разработка документов, положений по сопровождению деятельности учреждения
	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,25	отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб

12.5. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат - инженер по холодильной установке:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,10	разработка технических решений осуществления производственной деятельности учреждения
	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
	от 0 до 0,10	отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,30	разработка документов, технических решений повышающих авторитет и имидж Учреждения

12.6. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат - инженер энергетик:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,10	разработка технических решений осуществления производственной деятельности учреждения
	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
	от 0 до 0,10	отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,30	разработка документов, технических решений повышающих авторитет и имидж учреждения

12.7. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат - главный инженер:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,10	разработка технических решений осуществления производственной деятельности учреждения
	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
	от 0 до 0,10	отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,30	разработка документов, технических решений повышающих авторитет и имидж учреждения

13. Порядок установления стимулирующих выплат работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта второго уровня: инструктор по спорту; инструктор методист физкультурно-спортивных организаций; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

13.1. Максимальный размер стимулирующих выплат за качество работы – 1,00

13.2. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат за качество работы: инструктор по спорту; инструктор методист физкультурно-спортивных организаций:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,30	выполнение важных и ответственных мероприятий учреждения
	от 0 до 0,05	положительная динамика результатов спортивной подготовки
	от 0 до 0,05	разработка и внедрение в деятельность авторских программ
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,05	использование современных тренерских технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации спортивной деятельности
	от 0 до 0,05	подготовка победителей и призеров спортивных соревнований муниципального, регионального и всероссийского уровня

	от 0 до 0,05	транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности
	от 0 до 0,05	использование эффективных форм взаимодействия с родительской и спортивной общественностью
	от 0 до 0,05	организация на высоком уровне действенной защиты прав обучающихся, обеспечение жизни и здоровья обучающихся
	от 0 до 0,05	участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению
	от 0 до 0,05	повышение авторитета и формирование позитивного имиджа спортивной организации
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения	от 0 до 0,25	общественная активность работника

13.3. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат за качество работы - техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,50	внедрение современных технологий при ремонте, эксплуатации спортивного оборудования, техники, повышающих качество спортивной деятельности учреждения

14. Порядок установления стимулирующих выплат работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам среднего медицинского и фармацевтического персонала - фельдшер-лаборант.

14.1. Максимальный размер стимулирующих выплат - 1,00.

14.2. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат - фельдшер-лаборант:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	от 0 до 0,50	участие в важных и ответственных мероприятиях проводимых учреждением
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,50	высокий уровень исполнительской дисциплины

15. Порядок установления стимулирующих выплат работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; гардеробщик; сторож; уборщик служебных помещений; машинист (кочегар) котельной; кассир; приемщик пункта проката; водитель мототранспортных средств; дворник; машинист катка.

15.1. Максимальный размер стимулирующих выплат – 1,00.

15.2. Критерии и показатели определения размера стимулирующих выплат за качество:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	от 0 до 0,50	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
	от 0 до 0,25	обеспечение сохранности имущества учреждения высокое качество выполняемых работ
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	от 0 до 0,25	разработка технических решений повышающих авторитет и имидж учреждения

Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплате надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района, производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений, их заместителям при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.4. Работникам муниципальных бюджетных учреждений, чей выполняемый функционал не требует квалифицированных навыков (приемщик пункта проката, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, дворник), надбавка не назначается.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных бюджетных учреждений осуществляется за счет средств бюджета Хабаровского края и бюджета Николаевского муниципального района Хабаровского края.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в организациях, осуществляющих спортивную подготовку на соответствующих должностях по соответствующей специальности.

2.1.2. Время работы в органах государственной власти и местного самоуправления по соответствующей специальности.

2.1.3. Время обучения работников муниципальных бюджетных учреждений в

образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если работник работал в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях до трудоустройства в учреждение.

2.1.4. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.

2.1.5. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные со спортивной подготовкой (экономические, финансовые, хозяйственные), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения по рекомендации соответствующей комиссии, созданной в учреждении.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из минимального оклада (минимального должностного оклада), установленного на основе отнесения занимаемой им должности к профессиональной квалификационной группе и пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников учреждений возлагается на руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение 6

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о премиальных выплатах по итогам работы работникам муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Порядок установления премиальных выплат

1.1. Настоящее положение о премиальных выплатах по итогам работы работникам муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) вводится в целях материального стимулирования работников, повышения материальной заинтересованности и профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, улучшения исполнительной дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности муниципального бюджетного учреждения.

1.3. Премиальные выплаты устанавливаются к минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за счет средств бюджета Николаевского муниципального района Хабаровского края, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Премирование работников по итогам работы осуществляется по результатам работы за определённый период (месяц).

1.5. Источником образования средств на премирование (премиального фонда) является фонд оплаты труда.

1.6. Положение определяет перечень критериев по установлению размеров премиальных выплат для работников муниципальных бюджетных учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.7. Годовой премиальный фонд формируется из расчета три оклада в год на одного штатного работника муниципального бюджетного учреждения и увеличивается на величину районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (за исключением должностного оклада руководителя).

Сложившаяся в определенном периоде экономия средств премиального фонда, может подлежать распределению в последнем месяце текущего финансового года руководителем муниципального бюджетного учреждения.

1.8. Размер премии не может быть более 25 процентов от минимального оклада (минимального должностного оклада), за исключением премии по итогам работы тренерского состава.

1.9. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении от минимального оклада (минимального должностного оклада), так и в абсолютном размере.

1.10. Премиальные выплаты по итогам работы работникам устанавливаются руководителем муниципального бюджетного учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, разработанным с участием представительного органа работников, и содержащим критерии для установления таких выплат, позволяющие оценить результативность работы.

Для определения размеров премиальных выплат по результатам работы в учреждении может быть создана комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения по согласованию с представительным органом работников. Порядок создания и деятельности такой комиссии устанавливается локальным актом муниципального бюджетного учреждения.

1.11. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного (муниципального) задания;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методов и методик наблюдений и прогнозирования, освоение и работа со сложным оборудованием);
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.п.
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального бюджетного учреждения.

1.12. Премия по итогам работы не выплачивается:

- работнику, имеющему в течение соответствующего периода прогулы, опоздания на работу, несвоевременный уход с работы, появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, нарушения правил общественного порядка и норм поведения, принятых в обществе;
- работнику, имеющему в соответствующем периоде дисциплинарные взыскания за недобросовестное выполнение своих должностных обязанностей, за невыполнение единых требований организации учебно-воспитательного процесса установленных в муниципальном бюджетном учреждении, невыполнение поручений, связанных с обеспечением уставной деятельности муниципального бюджетного учреждения;
- тренерскому составу, имеющему в течение соответствующего периода факты несвоевременного начала и окончания занятий, отвлечения во время занятия на решение посторонних вопросов.

1.13. Формирование премиального фонда и выплата премии по итогам работы производится по решению комиссии в соответствии с приказом руководителя му-

ниципального бюджетного учреждения с указанием в нём конкретных размеров премий.

В состав комиссии входят:

- председатель комиссии – руководитель учреждения;
- члены комиссии: заместители руководителя учреждения, представители из числа работников тренерского состава;
- секретарь – инспектор по кадрам.

Заседание комиссии проводится ежемесячно до 15 числа.

2. Условия премирования

2.1. Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы за месяц принимается и оформляется приказом руководителя учреждения на основании представления о премировании поданного заместителями руководителя с обязательным указанием критериев ее начисления, увеличения (снижения) размера.

2.2. Работники могут не представляться к премированию или им может быть уменьшен процент премии в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, допущенными нарушениями трудовой дисциплины, наличием дисциплинарных взысканий, невыполнением распорядительных документов, поручений, наличием упущений в работе.

Работникам, уволенным за виновные действия, премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

2.3. Премиальная выплата по итогам работы начисляется пропорционально отработанному времени в расчетном периоде, из которого исключаются периоды:

- очередного оплачиваемого отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- учебных отпусков;
- временной нетрудоспособности по состоянию здоровья (за исключением несчастных случаев на производстве не по вине работника и профессиональных заболеваний);
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Лица, поступившие на работу в муниципальное бюджетное учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

2.4. Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления премии, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов повышения квалификации и переподготовки, увольнением по сокращению численности или штата, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет и другим уважительным причинам, выплата премий производится за фактически отработанное время в расчетном периоде, независимо от нахождения работника в трудовых отношениях с учреждением на дату подписания приказа о выплате премии.

2.5. К исчисленной премии по итогам работы за месяц выплачивается районный коэффициент за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 1,5 и надбавка к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, установленная работнику.

2.6. При временном замещении вакантной должности премия начисляется к минимальному окладу (минимальному должностному окладу) по замещаемой вакантной должности за фактически отработанное время.

При замещении временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место и должность, премия выплачивается к минимальному окладу (минимальному должностному окладу) по основной должности.

Работникам, принятым на время нахождения основного работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения, установленного законодательством возраста, премия выплачивается на общих основаниях.

2.7. Выплата премии по итогам работы руководителю муниципального бюджетного учреждения производится по решению учредителя на основании приказа с указанием в нём конкретных размеров премий.

2.8. Премия по итогам работы за месяц учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3. Расчет премиального фонда тренерского состава

3.1. Для определения общего премиального фонда тренерского состава на конкретный расчётный месяц суммируются баллы каждого тренера на основании оценочных листов.

Запланированный премиальный фонд текущего периода (расчетный месяц) делится на общее количество баллов всех тренеров, при этом определяется стоимость одного балла.

Стоимость одного балла умножается на сумму баллов конкретного тренера по оценочному листу, предоставленному работником муниципального бюджетного учреждения по итогам работы руководителю учреждения.

3.2. Общий фонд оплаты труда работников тренерского состава определяется путем умножения количества основных работников на среднемесячную заработную плату, установленную на календарный год министерством экономического развития края и министерством физической культуры и спорта.

3.3. Ежемесячный запланированный премиальный фонд рассчитывается путем вычитания от общего фонда оплаты труда фактического фонда (сложившегося из гарантированного фонда за месяц, согласно штатного расписания).

3.4. По итогам работы тренера размер премии может превышать 100 процентов от минимального оклада (минимального должностного оклада).

3.5. Ежемесячный и ежегодный фонд оплаты труда с учетом выплат премиального фонда не должен превышать значение среднемесячного дохода от трудовой деятельности, по данным мониторинга по форме ЗП-образование, утвержденной приказом Росстата от 20 декабря 2017 г. № 846.

4. Источники премиальных выплат

4.1. Премии в муниципальном бюджетном учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

4.2. Источником премиальных выплат является фонд выплат стимулирующего характера и экономия фонда оплаты труда по итогам расчётного периода.

4.3. Финансирование расходов по выплате премии тренерам муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, производится за счет средств бюджета Хабаровского края и бюджета Николаевского муниципального района Хабаровского края.

4.4. Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение 1

к Положению о премиальных выплатах по итогам работы работникам муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев для определения премиальных выплат по итогам работы

№ пп	Критерий	Размер выплаты, %	Периодичность
	Административно-управленческий персонал (заместитель директора по методической работе, заместитель директора по спортивной подготовке, заместитель директора – заведующий, заместитель директора по АХЧ)		
1	2	3	4
1.	Развитие материально-технической базы учреждения	25	ежемесячно
2.	Увеличение доли посетителей по платным услугам	25	ежемесячно
3.	Своевременное размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации по направлениям работы	25	ежемесячно
4.	Участие в конкурсах с целью получения грантов и субсидий из различных бюджетов	25	ежемесячно
5.	За успешное проведение мероприятий различного уровня	25	ежемесячно
6.	Своевременная и качественная подготовка, сдача ежемесячной, квартальной, годовой отчетности по направлениям работы учреждения	25	ежемесячно
7.	Обеспечение выполнения плана хозяйственной деятельности от реализации платных услуг	25	ежемесячно
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	25	ежемесячно
9.	За подготовку материалов при проведении процедуры лицензирования и комплексной оценки деятельности учреждения	25	ежемесячно
10.	За напряженность труда, выполнение особо важных, сложных работ, поручений.	25	ежемесячно
	Вспомогательный персонал (инженер по ремонту, специалист по охране труда, юрисконсульт, администратор, техник-программист, старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор по спорту, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, секретарь, кассир, фельдшер-лаборант, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, главный инженер, инженер по холодильной установке, инженер энергетик, оператор диспетчерской службы)		
1.	Своевременная и качественная подготовка, сдача ежемесячной, квартальной, годовой отчетности учреждения	25	ежемесячно
2.	За подготовку материалов при проведении процедуры лицензирования и комплексной оценки деятельности учреждения	25	ежемесячно
3.	Развитие материально-технической базы учреждения	25	ежемесячно
4.	Качественное выполнение дополнительного объема или увеличенного объема (увеличенные нормы обслуживания) работы	25	ежемесячно

1	2	3	4
5.	Досрочное и качественное выполнение порученных заданий, связанных с обеспечением уставной или финансово-хозяйственной деятельностью	25	ежемесячно
6.	Бесперебойная работа электронно-вычислительной техники, сетевого оборудования, официального сайта учреждения	25	ежемесячно
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	25	ежемесячно
8.	Обеспечение внебюджетной деятельности	25	ежемесячно
9.	За напряженность труда, качественное и оперативное выполнение сверхплановых заданий и срочных работ по поручению руководства учреждения	25	ежемесячно
	Обслуживающий персонал (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, машинист (кочегар) котельной, приемщик пункта проката, водитель мототранспортных средств, кассир, дворник, машинист катка)		
1.	За работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного, тренировочного и хозяйственного оборудования, ремонту зданий и помещений учреждения	25	ежемесячно
2.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения объектов учреждения	25	ежемесячно
3.	За напряженность труда, качественное и оперативное выполнение сверхплановых заданий и срочных работ по поручению руководства учреждения	25	ежемесячно
4.	Обеспечение внебюджетной деятельности	25	ежемесячно
5.	За иные виды деятельности, носящий разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями	25	ежемесячно

Тренерский состав работников (тренер) (работники, находящиеся в штате по основному месту работы)			
	Критерии	Максимальное количество баллов	Периодичность
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности тренера требованиям внутреннего распорядка учреждения и трудового законодательства	5	ежемесячно
2.	Укомплектованность групп. Сохранность контингента	30	ежемесячно
3.	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление документации, информации и отчетности)	5	ежемесячно
4.	Реализация тренером плана воспитательной деятельности с учащимися, включая работу с родителями (законными представителями)	5	ежемесячно
5.	Отсутствия случаев детского травматизма	3	ежемесячно
6.	Проведение мероприятий, направленных на профилактику наркомании, алкоголизма, табакокурения среди несовершеннолетних	3	ежемесячно
7.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по специальности физическая культура и спорт в ВУЗы и ССУЗы.	10	однократно, ежегодно в сентябре месяце

1	2	3	4
	(данный критерий применим за каждого выпускника МБУ СШ "Орлан" по итогам его поступления в ВУЗы и ССУЗы)		
8.	Количество спортсменов выполнивших:		Однократно, ежегодно в июне месяце
	- массовые разряды- 1 чел.	1	
	- 1 разряд и КМС - 1 чел.	30	
	- МС - 1 чел.	100	
	(данный критерий применим за каждого спортсмена по итогам присвоения разряда)		
9.	Результаты участия детей в спортивных соревнованиях:		ежемесячно
	- муниципальный уровень	10	
	- краевой уровень	30	
	- федеральный уровень	50	
	- международный уровень	100	
10.	Наличие публикаций, выступлений в СМИ, подготовка докладов и т.п.	5	ежемесячно
11.	Участие в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий:		ежемесячно
	- муниципальные - 1день	5	
	- краевые - 1 день	8	
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры, оформление кабинета, оформление методического уголка, стендов, наличие наглядных пособий, методических и дидактических материалов.	5	ежемесячно
13.	Сложность и напряженность в работе, связанная с подготовкой тренировочного процесса	20	ежемесячно
14.	Участие тренера в спортивно-массовых мероприятиях, выполнении норм ВФСК "Готов к труду и обороне"	10	ежемесячно

Приложение 7

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении классов квалификации водителям и оплаты за классность в соответствии с профессиональными и квалификационными требованиями к водителям транспортных средств – водители автобуса (категории "D")

1. Общие положения

1.1. Настоящие Требования предъявляются к профессии водитель транспортного средства – водитель автобуса (категории "D") (далее – водитель автобуса), в том числе с осуществлением перевозок детей, для установления им классов квалификации и размера надбавки к минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за классность.

1.2. Настоящие Требования устанавливают необходимые уровень знаний, умений, профессионального образования, стаж (опыт) работы водителя автобуса для присвоения классов квалификации и оплаты за классность.

Необходимый уровень знаний и умений водителя автобуса достигается посредством прохождения обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по соответствующим образовательным программам, подтвержденный удостоверением водителя и трудовой книжкой.

1.3. Надбавка за классность является выплатой стимулирующего характера, ее размер устанавливается в процентном отношении от минимального оклада (минимального должностного оклада), и надбавка не связана с оплатой труда в каких-либо особых условиях.

1.4. Водитель автобуса должен иметь российское национальное водительское удостоверение соответствующих категорий.

1.5. К управлению автобусами муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, которые осуществляют организованную перевозку групп детей, допускаются водители, имеющие стаж работы в качестве водителя транспортного средства категории "D" не менее одного года из последних трех календарных лет при отсутствии медицинских противопоказаний и не подвергавшиеся в течение последнего года административному наказанию в виде лишения права управления транспортным средством либо административного ареста за совершение административного правонарушения в области дорожного движения.

2. Профессиональные и квалификационные требования к водителям автобуса категории "D" муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку

2.1. К водителям автобуса предъявляются следующие профессиональные и квалификационные требования:

2.1.1. Водитель автобуса должен знать:

- правила дорожного движения, основы законодательства Российской Федерации в сфере дорожного движения и перевозок пассажиров и багажа;
- основы законодательства в области обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств и гражданской ответственности перевозчика за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров;
- особенности законодательства в области организации регулярных и нерегулярных перевозок пассажиров автобусами;
- основы безопасного управления транспортными средствами;
- цели и задачи управления системами "водитель – автомобиль – дорога" и "водитель – автомобиль";
- особенности наблюдения за дорожной обстановкой;
- способы контроля безопасной дистанции и бокового интервала;
- порядок вызова аварийных и спасательных служб;
- основы обеспечения безопасности наиболее уязвимых участников дорожного движения: пешеходов, велосипедистов;
- основы обеспечения детской пассажирской безопасности;
- последствия, связанные с нарушением Правил дорожного движения водителями транспортных средств и меры ответственности за их нарушение;
- методики по оказанию первой помощи, состав аптечки первой помощи (автомобильной) и правила использования ее компонентов;
- назначение, устройство, взаимодействие и принцип работы основных механизмов, приборов и деталей транспортного средства;
- признаки неисправностей, возникающих в пути;
- влияние погодно-климатических и дорожных условий на безопасность дорожного движения;
- правила и инструкции по охране труда при техническом осмотре транспортного средства и обращении с эксплуатационными материалами, правила эксплуатации транспортного средства;
- принципы экономичного управления транспортным средством.

2.1.2. Водитель транспортного средства должен уметь:

- безопасно и эффективно управлять транспортным средством в различных условиях дорожного движения;
- соблюдать Правила дорожного движения;
- контролировать свое эмоциональное состояние;
- проверять техническое состояние автобуса;
- устранять мелкие неисправности в процессе эксплуатации транспортного средства соответствующей категории, не требующие разборки узлов и агрегатов;
- обеспечивать безопасную посадку и высадку пассажиров, их перевозку, контролировать прием, размещение и перевозку багажа;
- использовать в работе различные типы тахографов;
- выбирать безопасные скорость, дистанцию и интервал в различных условиях дорожного движения;
- использовать зеркала заднего вида при маневрировании;
- прогнозировать возникновение опасных дорожно-транспортных ситуаций в процессе управления и совершать действия по их предотвращению;
- своевременно принимать решения и действовать в сложных и опасных дорожных ситуациях;

- оказывать первую помощь пострадавшим в дорожно-транспортном происшествии;
- использовать средства тушения пожара;
- совершенствовать навыки управления транспортным средством.

3. Классы квалификации, основания и условия их присвоения водителям

3.1. Присвоение водителю автобуса класса квалификации при трудоустройстве является правом муниципального бюджетного учреждения.

Водитель автобуса может быть принят на работу с установлением ему 3-го или 2-го класса квалификации.

3.2. В муниципальных бюджетных учреждениях водителям автобуса могут устанавливаться следующие классы квалификации:

1) 3-й класс квалификации присваивается при приеме на работу в учреждение по трудовому договору водителям, управляющим одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств "В" или "С", и управляющим автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D".

2) 2-й класс квалификации может быть присвоен водителям, управляющим легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", и управляющим автобусами, отнесенными к категориям транспортных средств "D" или "D" и "Е":

- при непрерывном стаже работы в учреждении по трудовому договору не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса;
- при приеме на работу в муниципальное бюджетное учреждение по трудовому договору, имеющим соответствующую квалификацию и стаж управления автобусами, отнесенным к категориям транспортных средств "D" или "D" и "Е", не менее трех лет.

3) 1-й класс квалификации может быть присвоен водителям, управляющим легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "D" и "Е", при непрерывном стаже работы в учреждении не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса.

3.3. Для присвоения 2-го и 1-го классов квалификации водители автобуса должны иметь следующие показатели в работе:

- не иметь перерасхода топлива против установленных норм;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину (не иметь за последние три года работы нарушений Правил дорожного движения, повлекших ДТП или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций).

3.4. Класс квалификации присваивается водителю квалификационной комиссией муниципального бюджетного учреждения.

Порядок создания и деятельности комиссии устанавливается приказом отдела по молодежной политике физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края.

3.5. Класс квалификации водителя подтверждается:

- удостоверением водителя;
- записью в трудовой книжке с предыдущего места работы;

- результатами квалификационного экзамена, который работник должен сдать квалификационной комиссии для присвоения ему 2-го или 1-го класса квалификации.

4. Повышение и понижение класса квалификации водителя

4.1. Повышение класса квалификации осуществляется на основании заявления водителя работодателю по решению квалификационной комиссии в случаях:

1) если работник открыл новую (новые) категорию (категории);

2) если работник выработал необходимый стаж работы;

3) если работник выполняет профессиональные и квалификационные требования, предусмотренные разделом 2 и пунктом 3.3 настоящего Положения.

4.2. Руководитель муниципального бюджетного учреждения по представлению квалификационной комиссии может понизить водителю класс квалификации.

4.3. Понижение класса квалификации осуществляется, если водитель 2-го или 1-го класса не выполняет профессиональные и квалификационные требования, предусмотренные разделом 2 и пунктом 3.3 настоящего Положения, а также систематически нарушает Правила дорожного движения и правила технической эксплуатации транспортного средства и допускает брак в работе.

4.4. Повышение и понижение класса квалификации водителю объявляется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения с занесением в трудовую книжку.

4.5. Водителям, которым понижен класс квалификации, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, класс квалификации может быть присвоен вновь на общих основаниях.

4.6. Состав квалификационной комиссии, ответственной за повышение и понижение квалификации водителя, утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

5. Установление размера оплаты водителям за классы квалификации

5.1. Ежемесячная доплата за классность водителям учреждений устанавливается в следующих размерах:

- имеющим 1-й класс квалификации - в размере 25% оклада;
- имеющим 2-й класс квалификации - в размере 10% оклада;
- имеющим 3-й класс квалификации - надбавка не назначается.

5.2. Доплата за классность водителям муниципальных бюджетных учреждений и снятие водителю доплаты за классность производится работодателем со дня присвоения ему класса квалификационной комиссией.

Приложение 8

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕР И КРИТЕРИИ

оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в % от минимального оклада (минимального должностного оклада)
1	2	3
	1. Критерии оценки работы тренерского состава учреждений, осуществляющих спортивную подготовку	
	На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки	
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	от 0 до 10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	от 0 до 10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	от 0 до 10
	На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80 % из числа занимающихся в группе)	от 0 до 10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	от 0 до 10
1.6.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	от 0 до 20
1.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	от 0 до 5
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	от 0 до 50
	2. Критерии оценки работы тренерского состава учреждений по спортивной подготовке (специализированных отделений спортивных школ)	
	На этапе начальной подготовки	
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	от 0 до 10
2.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	от 0 до 10

1	2	3
2.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	от 0 до 10
	На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	
2.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	от 0 до 10
2.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее, чем у 80 % занимающихся в группе)	от 0 до 10
2.6.	Результаты участия занимающихся в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее, чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	от 0 до 20
2.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	от 0 до 20
2.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	от 0 до 50

Приложение 9

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных отделу по молодежной политике, физической культуре и спорту администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Работнику муниципального бюджетного учреждения по его письменному заявлению за счет фонда оплаты труда производится единовременная выплата к отпуску в размере 0,5 минимального оклада (минимального должностного оклада).

Единовременная выплата увеличивается на величину районного коэффициента, величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2. Работникам муниципального бюджетного учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени (имеющим нагрузку менее одной ставки), единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

3. Размер единовременной выплаты определяется в соответствии с размером минимального оклада (минимального должностного оклада) работника на день начала отпуска.

4. Единовременная выплата в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

5. Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

6. Работнику, отработавшему в муниципальном бюджетном учреждении полный календарный год и не реализованному свое право на получение единовременная выплата, по его письменному заявлению, единовременная выплата выплачивается не позднее 31 декабря текущего года. По письменному обращению работника ему может быть выплачена единовременная выплата в любое удобное для него время.

7. Работнику, числящему в штате на конец календарного года и проработавшему в муниципальном бюджетном учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению единовременная выплата выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

8. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату единовременной выплаты в текущем календарном году, выплачивается единовременная выплата пропорционально отработанному времени.

9. При увольнении работника, получившего в течение года единовременную выплату в соответствии с данным Положением в полном размере, перерасчет и удержание единовременной выплаты производится пропорционально отработанному времени.

10. Работникам муниципального бюджетного учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), единовременная выплата выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

11. На выплату единовременной выплаты в фонде оплаты труда муниципального бюджетного учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного минимального оклада (минимального должностного оклада) работника.

12. Работникам, осуществляющим трудовую функцию по внешнему и внутреннему совместительству, единовременная выплата не выплачивается.