

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Дивногорский колледж-интернат олимпийского резерва»
(далее **–** Положение, учреждение, работники) устанавливает систему оплаты труда работников учреждения (далее – система оплаты труда).

С учётом статьи 6.1 Закона Красноярского края от 29.10.2009
№ 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» настоящее Положение не применяется к оплате труда директора учреждения (далее – директор) в части установления размера должностного оклада, видов и размеров доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования директора. Размер должностного оклада, виды и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования для директора устанавливается в соответствии с приказом министерства спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края от 19.11.2009 № 174п «Об установлении размеров должностных окладов, видов и размеров доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, систем премирования для руководителей краевых государственных автономных учреждений, осуществляющих в качестве основной деятельность в областях спорта и (или) образования, в отношении которых министерством спорта Красноярского края осуществляются функции и полномочия учредителя».

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов, ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.4. Оплата труда работников при работе по совместительству
по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами
не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат «Заработная плата»).

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 70 процентов с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

1.8. Заработная плата работников увеличивается (индексируется)
с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов, ставок заработной платы
их размеры подлежат округлению до целого рубля по правилам округления.

**2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников**

2.1. Размеры окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей
к профессиональным квалификационным группам в соответствии
с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

б) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства
и кинематографии»;

в) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

г) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

д) от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

е) от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

ж) от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры
и спорта».

Размеры окладов, ставок заработной платы конкретным работникам
по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим
в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются
в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора.

Размеры окладов заместителей директора и главного бухгалтера пересчитываются при пересчете размера должностного оклада директора.

**3. Виды компенсационных выплат, размеры и условия их осуществления**

3.1. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

г) выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

3.2. Абсолютный размер компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленный в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Красноярского края, исчисляется из оклада, ставки заработной платы без учета иных доплат, надбавок и повышений.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере
от 4 до 12 процентов оклада, ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятым
на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определены
по результатам специальной оценки условий труда и устанавливаются
в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом учреждение (работодатель) должно учитывать положение статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, которое обязывает его обеспечить работникам равную оплату
за труд равной ценности;

б) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом учреждение (работодатель) должно учитывать положение статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, которое обязывает его обеспечить работникам равную оплату
за труд равной ценности;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения
от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом учреждение (работодатель) должно учитывать положение статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, которое обязывает его обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

При этом указанная доплата педагогическим работникам в связи
с выполнением дополнительно возложенных на них обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (абзац шестой пункта 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69), выполняемых в качестве работ,
не считающихся совместительством и не требующими заключения (оформления) трудового договора (подпункт «ж» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации
от 30.06.2003 № 41), производится в следующих размерах:

за классное руководство (7–9 классы), за кураторство группы (с I –IV группы) – 35 процентов ставки заработной платы, устанавливаемой
за полностью отработанную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы (вне зависимости от фактического количества часов преподавательской работы, отработанных в соответствующем месяце),
с учетом минимальной нормативной наполняемости класса (группы), установленной Уставом учреждения.

При этом если наполняемость класса (группы) менее вышеуказанной минимальной нормативной наполняемости, то размер доплаты за классное руководство (кураторство группы), производимой конкретному работнику, определяется
по формуле:

,

где:

– размер доплаты за классное руководство (кураторство группы), производимой i-му работнику. Расчет доплаты производится ежемесячно исходя из количества обучающихся на первое число месяца в течение учебного года;

**-** размер ставки заработной платы по должности «преподаватель»;

*N –* значение минимальной нормативной наполняемости класса (группы), установленной Уставом учреждения;

 – количество учащихся в классе (группе), где x ≤ N;

заведование учебным кабинетом – 15 процентов ставки заработной платы, устанавливаемой за полностью отработанную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы (вне зависимости
от фактического количества часов преподавательской работы, отработанных в соответствующем месяце);

руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями – 15 процентов ставки заработной платы, устанавливаемой за полностью отработанную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы (вне зависимости от фактического количества часов преподавательской работы, отработанных в соответствующем месяце);

проверка письменных работ (тетрадей) по русскому языку
и математике – 15 процентов ставки заработной платы с учетом фактического количества часов преподавательской работы, отработанных
в соответствующем месяце;

проверка письменных работ (тетрадей) по остальным предметам –
5 процентов ставки заработной платы с учетом фактического количества часов преподавательской работы, отработанных в соответствующем месяце;

составление дидактического материала и инструктивно-методических пособий – 30 процентов ставки заработной платы, устанавливаемой
за полностью отработанную норму часов преподавательской работы
за ставку заработной платы (вне зависимости от фактического количества часов преподавательской работы, отработанных в соответствующем месяце);

г) оплата труда за работу в ночное время производится работникам, привлекаемым к работе в ночное время в повышенном размере
по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда (надбавки) за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (ставки заработной платы), рассчитанного (рассчитанной) за час работы,
за каждый час работы в ночное время.

При этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада, ставки заработной платы за час работы работника, кроме тренера-преподавателя, преподавателя определяется путем деления двенадцати окладов, ставок заработной платы работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Расчет части ставки заработной платы за час работы тренера-преподавателя, преподавателя определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа;

д) доплата за работу в нерабочие праздничные и выходные и дни производится работникам, привлекаемым к работе в указанные дни. Размер надбавки устанавливается:

в размере одинарной части оклада (ставки заработной платы) за день или час работы сверх оклада (ставки заработной платы), если работа
в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части оклада (ставки заработной платы) за день или час работы сверх оклада (ставки заработной платы) работника, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада, ставки заработной платы за час работы работника, кроме тренера-преподавателя, преподавателя определяется путем деления двенадцати окладов, ставок заработной платы работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Расчет части ставки заработной платы за час работы тренера-преподавателя, преподавателя определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

Увеличение размера надбавки осуществляется в соответствии
с трудовым договором с работником. При этом учреждение (работодатель) должно учитывать положение статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, которое обязывает его обеспечить работникам равную оплату
за труд равной ценности;

е) оплата сверхурочной работы производится работнику, привлекаемому к сверхурочной работе, в повышенном размере. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Увеличение размера оплаты сверхурочной работы осуществляется
в соответствии с трудовым договором с работником. При этом учреждение (работодатель) должно учитывать положение статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, которое обязывает его обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.5. К заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Красноярского края в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Доплата в целях обеспечения заработной платы работника
на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае,
в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы работника за соответствующий период времени.

Работнику, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени,
в соответствующем месяце доплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между величиной, рассчитанной из размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, пропорционально отработанной норме рабочего времени, и величиной месячной заработной платы работника
за соответствующий месяц, в котором не полностью отработана норма рабочего времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае,
то доплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае,
то работнику, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, доплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится
в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы работника за соответствующий период времени.

При расчете доплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника понимается заработная плата работника с учетом иных компенсационных выплат
и стимулирующих выплат до начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Красноярского края.

Наличие условий предоставления доплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника дополнительных документов.

**4. Виды стимулирующих выплат, размеры
и условия их осуществления работникам**

4.1. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) надбавки:

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

за качество выполняемых работ;

б) персональные надбавки:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность;

за напряженность и особый режим работы;

молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда;

в) премии по итогам работы:

по заданию особой важности и сложности;

за год;

г) единовременные поощрительные премии:

в связи с юбилейной датой;

в связи с праздничными днями.

4.2. Абсолютный размер стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленный в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы), исчисляется из оклада (ставки заработной платы), без учета иных доплат, надбавок и повышений.

4.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению директора
и оформляется соответствующим приказом учреждения.

4.4. Надбавка за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится работнику в размере до 120 процентов оклада, ставки заработной платы ежемесячно при выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности
и ответственности при выполнении поставленных задач (далее в настоящем пункте – критерии) согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Оценка важности выполняемой работы, степени самостоятельности
и ответственности при выполнении поставленных задач (далее в настоящем пункте – оценка) осуществляется директором путем оценки выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев ежеквартально до двадцатого числа месяца, следующего за истекшим (оцениваемым) кварталом, при этом её результаты учитываются при установлении работнику надбавки за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач до проведения последующей оценки.

Для проведения оценки до восемнадцатого числа месяца, следующего за истекшим (оцениваемым) кварталом директору представляется:

а) работниками, находящимся в непосредственном подчинении директора, – отчёт о выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев оценки;

б) заместителями директора и руководителями структурных подразделений учреждения – представления о выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев оценки
в отношении работников, находящихся в их непосредственном подчинении.

Работнику, приступившему к работе при приеме на работу, надбавка
за важность выполняемой работы, степень самостоятельности
и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается
в размере 25 процентов оклада, ставки заработной платы до окончания квартала, в котором работник приступил к работе, а если указанный период составляет менее календарного месяца,– то до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором работник приступил к работе.

Работнику, приступившему к работе при переводе на другую работу, связанном с изменением трудовой функции, надбавка за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере 45 процентов оклада, ставки заработной платы до окончания квартала, в котором работник учреждения приступил к работе, а если указанный период составляет менее календарного месяца,– то до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором работник учреждения приступил к работе.

Работнику, приступившему к работе при переводе на другую работу, связанном с изменением структурного подразделения, и не связанном с изменением трудовой функции, надбавка за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в прежнем размере и на тот же срок.

Работнику, приступившему к работе после окончания отпуска
по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком, а также после окончания периода временной нетрудоспособности, превышающего
3 календарных месяца, надбавка за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере 25 процентов оклада, ставки заработной платы до окончания квартала, в котором работник приступил к работе, а если указанный период составляет менее календарного месяца, – то до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором работник приступил к работе.

В случае перемещения работника в соответствии с частью 3 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации или переименования должности, не влекущего перевод работника на другую работу у того
же работодателя, размер установленной на соответствующий период надбавки за важность выполняемой работы, степень самостоятельности
и ответственности при выполнении поставленных задач сохраняется.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ производится работнику в размере до 40 процентов оклада, ставки заработной платы ежемесячно при выполнении соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев оценки качества выполняемых работ (далее в настоящем пункте – критерии) согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Оценка качества выполняемых работ (далее в настоящем пункте – оценка) осуществляется директором путем оценки выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев ежеквартально до двадцатого числа месяца, следующего за истекшим (оцениваемым) кварталом, при этом её результаты учитываются при установлении работнику надбавки
за качество выполняемых работ до проведения последующей оценки.

Для проведения оценки до восемнадцатого числа месяца, следующего за истекшим (оцениваемым) кварталом, директору представляется:

а) работниками, находящимися в непосредственном подчинении директора, – отчёт о выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев оценки;

б) заместителями директора и руководителями структурных подразделений учреждения – представления о выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев оценки
в отношении работников, находящихся в их непосредственном подчинении.

Работнику, приступившему к работе при приеме на работу или переводе на другую должность, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере 40 процентов оклада, ставки заработной платы
до окончания квартала, в котором работник приступил к работе, а если указанный период составляет менее календарного месяца, – то до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором работник приступил к работе.

Работнику, приступившему к работе после окончания отпуска
по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком, а также после окончания периода временной нетрудоспособности, превышающего
3 календарных месяца, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере 20 процентов оклада, ставки заработной платы
до окончания квартала, в котором работник приступил к работе, а если указанный период составляет менее календарного месяца, – то до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором работник приступил к работе.

В случае перемещения работника в соответствии с частью 3 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации или переименования должности, не влекущего перевод работника на другую работу у того же работодателя, размер установленной на соответствующий период надбавки за качество выполняемых работ сохраняется.

4.6. Персональная надбавка за квалификационную категорию производится работнику ежемесячно при условии наличия квалификационной категории в следующем размере:

а) при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов ставки заработной платы;

б) при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов ставки заработной платы;

в) при наличии второй квалификационной категории – 10 процентов ставки заработной платы.

При заключении трудового договора персональная надбавка
за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условия предоставления указанной персональной надбавки проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работников дополнительных документов.

Персональная надбавка за квалификационную категорию работникам устанавливается (повышается) **со дня присвоения** или подтверждения квалификационной категории, на что должно указываться в решении
об установлении указанной персональной надбавки. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной надбавки за квалификационную категорию до принятия решения
о ее установлении (повышении). Решение об установлении (предоставлении) персональной надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения учреждением аттестационного листа педагогического работника и выписки из приказа министерства спорта Красноярского края (далее – Министерство), которым утверждено решение аттестационной комиссии Министерства
о результатах аттестации педагогических работников, содержащее решение
о присвоении или подтверждении квалификационной категории конкретного педагогического работника.

Решение об установлении (повышении) персональной надбавки
за квалификационную категорию медицинским работникам принимается
в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления медицинского работника о предоставлении (повышении) указанной персональной надбавки, к которому прикладывается документ о присвоении или подтверждении квалификационной категории.

Персональная надбавка за квалификационную категорию производится также в 2015–2017 годах педагогическим работникам:

а) у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия соответствующей квалификационной категории, в течение периода подготовки к прохождению и прохождения аттестации, но не более чем одного год со дня, когда педагогический работник приступил к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком (в том числе с учётом ограничения срока, указанного в абзаце восьмом настоящего пункта);

б) у которых срок действия соответствующей квалификационной категории истекает за один год до наступления момента реализации права для назначения трудовой пенсии в соответствии с пунктом 1 статьи 7 или статьей 28 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях», на период до реализации нормативного наступления момента реализации указанного права (в том числе с учётом ограничения срока, указанного в абзаце восьмом настоящего пункта).

4.7. Персональная надбавка за опыт работы производится работнику ежемесячно при наличии одного из следующих условий согласно приложению № 4 к настоящему Положению:

а) наличие почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых для осуществления профессиональной деятельности
по соответствующей должности работника и соответствующих профилю (специализации) учреждения;

б) наличие квалификации второго или первого класса у водителя автомобиля.

Персональная надбавка за опыт работы устанавливается в размерах, указанных в приложении № 4 к настоящему Положению.

При заключении трудового договора персональная надбавка
за опыт работы устанавливается работнику со дня принятия решения
о приеме на работу. Наличие условий предоставления указанной персональной надбавки проверяется учреждением при приеме на работу,
с истребованием от принимаемого на работу лица документов, подтверждающих соответствие основания для установления указанной персональной надбавки.

Персональная надбавка за опыт работы работнику в связи
с присвоением почетного звания или ученой степени устанавливается (повышается) со дня присвоения соответствующего почетного звания или ученой степени, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной надбавки. Решение об установлении (повышении) персональной надбавки за опыт работы работникам, в связи с наличием почетного звания или ученой степени, принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника о предоставлении (повышении) указанной персональной надбавки, к которому прикладывается документ
о присвоении соответствующего почетного звания или ученой степени. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной надбавки за опыт работы в связи с наличием почетного звания или ученой степени до принятия решения о ее установлении (повышении).

Персональная надбавка за опыт работы тренеру-преподавателю в связи с наличием на момент принятия решения о приеме на работу спортивного звания или спортивного разряда устанавливается на срок первых трех лет работы в должности тренера-преподавателя с момента принятия решения
о приеме на работу в должности тренера-преподавателя вне зависимости
от истечения срока, на который присвоен соответствующий спортивный разряд.

4.8. Персональная надбавка за сложность производится тренеру-преподавателю ежемесячно при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критерия «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в достижении мест с 1 по 6
на официальных межрегиональных и всероссийских физкультурных мероприятиях, в составе спортивных сборных команд Красноярского края
по видам спорта на официальных межрегиональных и (или) всероссийских спортивных соревнованиях, в составе спортивных сборных команд Российской Федерации по видам спорта на официальных международных спортивных соревнованиях (далее – спортивный результат) или в участии или достижении мест с 1 по 6 в составе олимпийских и паралимпийских команд России на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Персональная надбавка за сложность устанавливается на один год
с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных
в [абзаце первом](#Par0) настоящего пункта спортивных соревнованиях или достижения указанного в [абзаце первом](#Par0) настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие
в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, за исключением случая, указанного
в [третьем](#Par3) настоящего пункта, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права
на предоставление (изменение размера) персональной надбавки за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Тренеру-преподавателю, подготовившему спортсмена, занявшего
на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских играх место
с 1 по 6 в составе олимпийской или паралимпийской команды России
и проходившего на момент достижения указанного спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, персональная надбавки за сложность устанавливается сроком на четыре года с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат, вне зависимости от факта прекращения прохождения таким лицом спортивной подготовки в учреждении
в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права
на предоставление (изменение размера) персональной надбавки за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении).

Если в период, на который установлена персональная надбавки
за сложность, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной надбавки изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

4.9. Персональная надбавка за напряженность и особый режим работы производится ежемесячно тренеру-преподавателю в зависимости от этапа спортивной подготовки, года обучения, группы вида спорта (спортивной дисциплины), по которому осуществляется спортивная подготовка, в размере и на условиях согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Виды спорта (спортивные дисциплины) распределяются по следующим группам:

а) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр,
а также виды спорта (спортивные дисциплины), не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

в) к третьей группе относятся все иные виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

4.10. Персональная надбавка молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающему по полученной специальности в учреждении либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с учреждением
и не работавшему по полученной специальности после окончания учебного заведения в краевом государственном учреждении образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, физической культуры, спорта, ветеринарии и по делам молодежи, ежемесячно в размере 50 процентов оклада, ставки заработной платы.

При заключении трудового договора персональная надбавка молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда за опыт работы устанавливается работнику со дня принятия решения о приеме на работу
на срок первых пяти лет **с момента окончания учебного заведения**. Наличие условий предоставления персональной надбавки молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от принимаемого на работу лица дополнительных документов.

4.11 Персональная надбавка напряженность и особый режим работы производится заместителям директора и главному бухгалтеру ежемесячно
в размере 10 процентов оклада при условии, если государственное задание
на оказание государственных услуг (выполнение работ) учреждения предусматривает более трех государственных услуг (работ).

Персональная надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы производится заместителям директора и главному бухгалтеру
в течение финансового года и планового периода, на который Министерством утверждено государственное задание на оказание государственных услуг (выполнение работ) учреждения, предусматривающее оказание (выполнение) учреждением более трех государственных услуг (работ).

4.12. Премия по итогам работы по заданию особой важности
и сложности производится работнику, непосредственно выполнившему это задание, в размере 60 процентов оклада, ставки заработной платы не чаще
5 раз в год за своевременное (исполнение задания в срок, установленный
в приказе учреждения о выполнении задания) и качественное (достижение результатов, установленных в приказе учреждения о выполнении задания) исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового директором в приказе учреждения о выполнении задания.

Оценка итогов работы по заданию особой важности и сложности осуществляется директором в срок до третьего числа месяца, следующего
за месяцем, в котором должно быть выполнено задание особой важности
и сложности.

Для проведения оценки до окончания текущего месяца директору представляется:

а) работниками, находящимся в непосредственном подчинении директора, – отчёт о выполнении задания особой важности и сложности;

б) заместителями директора и руководителями структурных подразделений учреждения – представления о выполнении задания особой важности и сложности в отношении работников, находящихся
в их непосредственном подчинении.

4.13. Премия по итогам работы за год производится работнику,
не имеющему на момент подведения итогов работы за год дисциплинарных взысканий, при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев, указанных в приложении № 7 к настоящему Положению (далее в настоящем пункте – критерии).

Премия по итогам работы за год производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент подведения итогов работы за год, за фактически отработанное время.

Размер премии по итогам работы за год, производимой конкретному работнику, определяется по формуле:

,

где:

 – размер премии по итогам работы за год, производимой
i-му работнику;

 – стоимость 1 балла для определения размеров премии
по итогам работы за год;

 – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей критериев, указанных в приложении № 7
к настоящему Положению, за год;

– коэффициент, учитывающий осуществление выплаты премии
по итогам работы за год i-му работнику, пропорционально отработанному
i-м работником времени в календарном году, по итогам работы в котором производится премия.

рассчитывается по формуле:

,

где:

Э – экономия фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат «Заработная плата») по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Красноярского края);

m – фактическая численность работников учреждения (за исключением директора), состоящих в трудовых отношениях с учреждением на момент подведения итогов работы за год, по итогам работы в котором производится премия.

Оценка итогов работы за год осуществляется директором путем оценки выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев
в срок до 15 декабря оцениваемого года.

Для проведения оценки до 10 декабря оцениваемого года директору представляется:

а) работниками, находящимся в непосредственном подчинении директора, – отчёт о выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев;

б) заместителями директора и руководителями структурных подразделений учреждения – представления о выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев в отношении работников, находящихся и (или) находившихся в их непосредственном подчинении.

4.14. Единовременная поощрительная премия в связи с юбилейной датой предоставляется работникам, имеющим стаж работы в учреждении
не менее 1 года, достигшим возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения,
в размере **трёх тысяч рублей** исключительно за счет средств, полученных
от приносящей доход деятельности, на основании представления отдела кадров учреждения.

Наличие условий предоставления указанной премии проверяется учреждением (отделом кадров) самостоятельно без истребования
от работников дополнительных документов.

4.15. Единовременная поощрительная премия в связи с праздничными днями предоставляется исключительно за счет средств, полученных
от приносящей доход деятельности, на основании представления отдела кадров учреждения:

а) педагогическим работникам учреждения – ко Дню учителя, установленному указом Президента Российской Федерации от 03.10.1994
№ 1961 «О праздновании Дня учителя»;

б) иным работникам учреждения – ко Дню физкультурника, установленному указом Президиума Верховного Совета СССР от 01.10.1980 № 3018-X «О праздничных и памятных днях».

Размер единовременной поощрительной премии составляет:

а) при наличии стажа работы в учреждении менее 1 (одного) года –
300 (триста) рублей;

б) при наличии стажа работы в учреждении от 1 (одного) года
до 5 (пяти) лет включительно – 500 (пятьсот) рублей;

в) при наличии стажа работы в учреждении свыше 5 (пяти) лет –
1 000 (одна тысяча) рублей.

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. По решению директора, оформляемому приказом учреждения, работникам оказывается единовременная материальная помощь в связи
с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.1](#Par0) настоящего Положения, составляет **пять тысяч рублей** в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год
по показателям выплат «Заработная плата»).

5.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника, к которому прикладываются заверенные работником копии документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи, в течение 10 рабочих дней со дня их поступления.

**6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 октября 2015 года.

****