8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

8.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению.

Для заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), установленных в соответствии с пунктом 10.5. настоящего Положения.

Критерии и условия установления выплаты по персональному повышающему коэффициенту заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений:

- сложность и важность выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- степень обеспечения качественного выполнения планов работы и поручений руководителя;
- степень участия в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

Условия для понижения величины персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений:

- несоблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка: персональный повышающий коэффициент снижается на 10- 50% от максимально возможного значения;
- некачественная подготовка отчетных и информационных документов, а также несвоевременное предоставление информации по запросам руководителя, учредителя и других вышестоящих организаций: персональный повышающий коэффициент снижается на 20-50% от максимально возможного значения;
- предоставление недостоверной, непроверенной информации по запросам руководителя, учредителя и других вышестоящих организаций: персональный повышающий коэффициент снижается на 50- 100% от максимально возможного значения;
- невыполнение или несвоевременное выполнение поручений руководителя: персональный повышающий коэффициент снижается на 25-50% от максимально возможного значения;
-наличие обоснованных отрицательных отзывов о работе заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений со стороны получателей услуги и их законных представителей: персональный повышающий коэффициент снижается на 5-20 % от максимально возможного значения;
- наличие замечаний по итогам проверок: персональный повышающий коэффициент снижается на 5-100% от максимально возможного значения;
-грубое нарушение или несоблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности в учреждении: персональный повышающий коэффициент снижается на 50-100% от максимально возможного значения.

Руководитель учреждения имеет право отменить, установить дополнительно или изменить размер персонального повышающего коэффициента для каждого отдельного работника на основании результатов проверок, выполнения планов работы и т.п.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

8.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах:

от 1 до 4 – для руководителя учреждения;

от 1 до 3 – для заместителей и главных бухгалтеров.

8.6. Определение размера среднемесячной заработной платы при расчете предельного уровня соотношения осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя учреждения.

Глава 9. Перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера

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

9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год и плановый период, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

9.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

9.5. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Приложением № 15 к настоящему Положению.

9.6. Выплата компенсационного характера работникам образовательных учреждений, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02 июля 1987 года № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.

9.8. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты конкретному работнику и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения за счет всех источников финансового обеспечения.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам учреждения, у которых невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника – доплатой в соответствии с действующим законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за последующие часы – двойного. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансового обеспечения.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.9. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.10. Работникам учреждения (кроме руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов - за работу со спортсменами - членами сборных спортивных команд Свердловской области с ограниченными возможностями здоровья.

Выплата производится работникам учреждений, которые непосредственно осуществляют занятия со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты утверждается руководителем образовательного учреждения.

9.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

9.12. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 10. Перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

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

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
2) повышающий коэффициент квалификации;
3) повышающий коэффициент специфики работы;
4) персональный повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются локальным актом учреждения.

10.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в соответствии с Приложением № 14 к настоящему Положению.

10.3. Повышающие коэффициенты квалификации устанавливаются в соответствии с пунктами 3.2., 4.4., 5.3. настоящего Положения.

1.4. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы для работников учреждения за работу на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства может устанавливаться в размере – до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической учебной нагрузки.

10.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, предусмотренных в локальном акте учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается на соответствующий календарный год.

10.6. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) за качество выполняемых работ;
2) за выслугу лет;
3) за интенсивность и высокие результаты работы;
4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10.7. Размер выплаты стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу) работника, согласно Приложениям № 16, 17, 18, 19 к настоящему Положению.

10.8. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

10.9. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников учреждения.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

10.10. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Выслуга лет для педагогических и медицинских работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления, установленными законодательством Российской Федерации.

Выслуга лет для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждении отрасли физической культуры и спорта.

10.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (должности работников физической культуры и спорта, педагогических и медицинских работников).

10.12. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 30 процентов.

10.13. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания за счет экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется премирование работников учреждения.

При установлении премиальных выплат учитываются следующие показатели эффективности работы сотрудников в процентном отношении к окладам (должностным окладам):

- при объявлении благодарности руководителя Министерства по физической культуре, спорту и молодежной политики Российской Федерации - до 50%;
- при награждении Почетной грамотой Министерства по физической культуре, спорту и молодежной